UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!

Instrumente Structurale 2014-2020

ACADEMIA ROMÂNĂ

„Dezvoltarea capacității Ministerului Educației Naționale de monitorizare și prognoză a evoluției învățământului superior în raport cu piața muncii”, cod SIPOCA 3

Denumire rezultat: Ghid de bune practici realizat privind consilierea în universități

GHID DE BUNE PRACTICI PRIVIND CONSILIEREA ÎN UNIVERSITĂȚI, CU REFERIRE LA DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR ÎN DOMENIUL ȘTIINȚE SOCIALE (DOAR RAMURILE DE ȘTIINȚĂ: ȘTIINȚE JURIDICE, ȘTIINȚE ADMINISTRATIVE, SOCIOLOGIE, PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE COMPORTAMENTALE), AVÂND LA BAZĂ PREVEDERILE SNCDI

ACADEMIA ROMÂNĂ
Proiect S.POCA 3
6446
12 10 2018

Elaborat de către autor:
Expert management universitar 8
Prof. univ. dr. Gheorghe Hurduzeu

București, octombrie 2018

MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

CUPRINS

1. INTRODUCERE 1

2. ANALIZĂ PRIVIND REALIZAREA ACTIVITĂȚILOR DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ PRIN INTERMEDIUL CENTRELOR/ DEPARTAMENTELOR DE SPECIALITATE 4

3. CONSILIEREA ȘI ORIENTAREA PROFESIONALĂ 12

4. AUTOCUNOAȘTEREA ȘI DEZVOLTAREA PERSONALĂ 23

4.1. Ce implică autocunoașterea și dezvoltarea personală 23

4.2. Câteva sfaturi și recomandări de bune practici 36

5. EXPLORAREA TRASEELOR EDUCAȚIONALE ȘI PROFESIONALE - DECIZIA DE CARIERĂ 39

5.1. Explorarea traseelor profesionale 39

5.2. Decizia privind cariera 42

5.3. Internship 57

5.4. Voluntariat 58

5.5. Coaching 60

5.6. Networking 61

5.7. Câteva sfaturi și recomandări de bune practici 61

6. MARKETING PERSONAL - PROMOVAREA PERSONALĂ 63

6.1. CURRICULUM VITAE (CV) 63

6.2. Scrisoarea de intenție 63

6.3. Interviul de angajare 64

6.4. Scrisoarea de mulțumire 64

CONCLUZII 65

Bibliografie și resurse 67

Abrevieri 71

Lista tabelelor 72

Lista figurilor 72

Anexă 73

Motto:

„A orienta înseamnă a educa"

G. Callo – pedagog Italian

1. INTRODUCERE

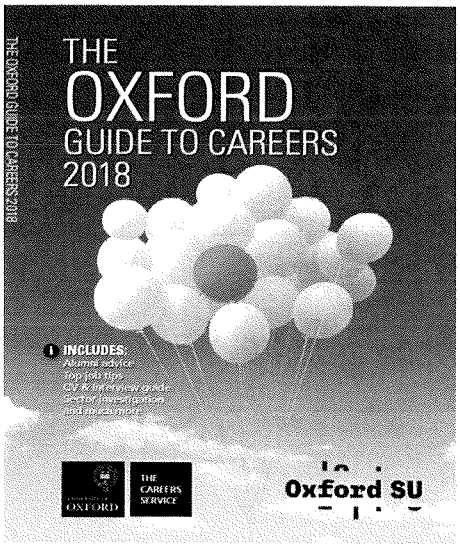
Prezentul ***Ghid de bune practici realizat privind consilierea în universități*** este un rezultat al proiectului ***Dezvoltarea capacității MEN de monitorizare și prognoză a evoluției învățământului superior în raport cu piața*** muncii, proiect cofinanțat din **Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020**, care are ca parteneri două instituții importante din România: **Academia Română** (AR) și **Ministerul Educației Naționale** (MEN).

În elaborarea Ghidului s-a ținut cont de rezultatele studiului *Analiza rezultatelor și relevanța activităților de consiliere și orientare profesională realizate de Centrele specializate ale instituțiilor de învățământ superior de stat*, cu referire la dezvoltarea competențelor în domeniul științelor sociale din 6 universități analizate (Universitatea din București (UB); Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iași (UAIC); Universitatea „Babeș-Bolyai" din Cluj-Napoca (UBB); Universitatea de Vest din Timișoara (UVT); Universitatea „Lucian Blaga" din Sibiu (ULBS); Universitatea „Ovidius" din Constanța (UOC)).

De asemenea, ghidul a fost elaborat pe baza:

- Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovație 2014- 2020 (SNCDI);
- Ghidurilor de consiliere utilizate de către Centrele de consiliere și orientare din universitățile amintite: Departamentul de Consiliere și Orientare Pentru Carieră din cadrul Universității București (DCOPC), Centrul de Informare Profesională, Orientare în Carieră și Plasament (CIPO) al Universității „Alexandru Ioan Cuza" din Iași, Centrul de Carieră al Universității „Babeș – Bolyai" (CCUBB), Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOCUVT) din cadrul Universității de Vest din Timișoara, Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOC) din cadrul Universității „Ovidius" din Constanța și Centrul Consiliere și Orientare în Carieră din cadrul Universității "Lucian Blaga" din Sibiu (CCOCULBS);

- Rezultatele unor proiecte care au vizat elaborarea unor astfel de instrumente de bune practici în consilierea și orientarea profesională[1];
- Experiența unei universități cu tradiție (Universitatea Oxford din Marea Britanie)[2].



Rezultatele studiului precedent - *Analiza rezultatelor și relevanța activităților de consiliere și orientare profesională realizate de Centrele specializate ale instituțiilor de învățământ superior de stat*, au scos în evidență faptul că studenții, viitorii absolvenți, se orientează spre angajare fără să aloce atenția cuvenită procesului de pregătire pentru carieră și parcurgerii unor etape importante predefinite, care să aibă ca scop conturarea și parcurgerea traseului profesional dorit. De asemenea, a reieșit faptul că, având în vedere etapa în care se află studenții, deciziile acestora cu privire la carieră sunt formulate la modul general și nu vizează întotdeauna obiective clare iar pașii concreți privind parcursul profesional nu sunt respectați corespunzător.

---

[1] Proiectele pe care le-a avut în vedere sunt: proiectul „**Creșterea nivelului de calificare a persoanelor angajate pe piața muncii - alternativă la șomajul determinat de criza economico-socială**" - Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013: Investește în oameni! Contract nr. POSDRU / 80 / 2.3 / S / 55112.
Proiectul: „**Practică azi pentru jobul de mâine!**" - Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în oameni! Axa prioritară 2 „Corelarea invatarii pe tot parcursul vietii cu piata muncii", Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranzitia de la scoala la viata activa", Contract POSDRU/161/2.1/G/136071, Beneficiar: Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași.
Proiectul: "**Consiliere profesională, stagii de practică și întreprindere simulată: o șansă în plus în găsirea unui loc de muncă pentru studenții de la specializările administrație publică și comunicare, relații publice și publicitate**"- *Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013* Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii" Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă", Beneficiar:Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca Contract POSDRU/161/2.1/G/137510.
Proiectul: „**Cel mai bun viitor pe piața muncii**" - Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în oameni! Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii", Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă", Contract POSDRU/161/2.1/G/42009.

[2] **Ghidul Oxford** poate fi consultat de către studenți în format on – line la https://www.careers.ox.ac.uk/octane-develop-your-skills/ și tipărit. În acest ghid sunt stipulate oportunitățile privind carierele din domeniile pe care le studiază. Tot aici sunt menționate serviciile și adresele care pot fi accesate de către cei interesați.

Astfel, mulți studenți nu au conturat un plan de carieră sau, mai grav, nu cunosc ce este acesta, fapt care le poate influența în sens negativ dezvoltarea profesională. Lipsa unui plan de carieră, spre exemplu, poate fi o consecință a lacunelor în autocunoaștere, în identificarea propriilor competențe, a punctelor forte sau a punctelor slabe pe care le au studenții. Prin urmare, aceștia tind să reacționeze pe moment la oportunitățile ce li se ivesc (și de cele mai multe ori acestea nu sunt cele corespunzătoare pregătirii lor), fără a căuta țintit într-o anumită direcție pe care să o urmeze.

Totodată, știm cu toții că pregătirea pentru căutarea unui loc de muncă trebuie începută cu mult înainte de a obține diploma de licență sau de master. Pentru a obține un loc de muncă bun cât mai repede posibil, trebuie ca studenții să se pregătească din timp.

Un instrument benefic și util studenților le poate fi un Ghid, pe baza căruia să-și creioneze traseul profesional dorit și să facă demersurile necesare pentru a-l parcurge.

Pentru studenții care se pregătesc în domeniul științelor sociale (științe juridice, științe administrative, sociologie, psihologie, științe comportamentale), ca de altfel pentru toți studenții, **orientarea** este expresia aptitudinilor și talentelor personale. Pe măsură ce ele se intersectează cu interesele, înclinațiile și motivațiile studentului și ale mediului extern (social și economic), se poate ajunge la modelarea unui traseu profesional optim.

Consilierea profesională a studentului este activitatea bazată pe un sistem de principii, metode și procedee de îndrumare a acestuia către o profesie sau un grup de profesii, în conformitate cu aceste aptitudini, talente, înclinații, interese ale acestuia pe de o parte, dar și, pe de altă parte, în funcție de perspectivele pieței forței de muncă și de dinamica sferei ocupaționale.

Obținerea unui loc de muncă este important, dar este de asemenea importantă și înțelegerea că fiecare activitate profesională practicată face parte din carieră, după cum tot din carieră fac parte și activitățile de învățare, activitățile extracurriculare, de voluntariat sau modalitățile de petrecere a timpului liber.

Ghidul de față se adresează studenților facultăților de științe sociale, și nu numai, oferind câteva modalități teoretice și practice concrete de dezvoltare a carierei. El cuprinde unele sfaturi și recomandări de bune practici surprinse din studii realizate și practica de specialitate.

2. ANALIZĂ PRIVIND REALIZAREA ACTIVITĂȚILOR DE CONSILIERE ȘI ORIENTARE ÎN CARIERĂ PRIN INTERMEDIUL CENTRELOR/ DEPARTAMENTELOR DE SPECIALITATE

În vederea atingerii obiectului specific *Analiza particularităților comune, atât în ceea ce privește metodologia, dar și modul practic de realizare a consilierii și orientării profesionale în cadrul centrelor specializate din cadrul universităților relevante pentru domeniul științific analizat*, prezentul raport cuprinde un studiu axat pe Departamentele și Centrele de consiliere și orientare în carieră care funcționează în cadrul următoarelor instituții de învățământ superior: Universitatea din București; Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iași; Universitatea „Babeș-Bolyai" din Cluj-Napoca; Universitatea de Vest din Timișoara; Universitatea „Lucian Blaga" din Sibiu; Universitatea „Ovidius" din Constanța

De la bun început facem precizarea că toate universitățile selectate dispun de centre de consiliere și orientare în carieră funcționale.

Acestea s-au organizat și funcționează în conformitate cu Legea Educației Naționale nr. 1/2011 și începând cu anul 2014, conform Ordinului 650/2014 pentru aprobarea Metodologiei cadru privind organizarea și funcționarea centrelor de consiliere și orientare în carieră în sistemul de învățământ superior din România, apărut în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 854/24.11.2014 și a Ordinului 3070/14.01.2015, apărut în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr.48/21.01.2015.

Centrele de consiliere și orientare în carieră, la nivelul universităților selectate sunt:

- Departamentul de Consiliere și Orientare Pentru Carieră (DCOPC) la Universitatea din București;
- Centrul de Informare Profesională, Orientare în Carieră și Plasament (CIPO) la Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași;
- Centrul de Carieră (CCUBB) la Universității „Babeș – Bolyai" Cluj;
- Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOC) la Universitatea de Vest din Timișoara;
- Centrul Consiliere și Orientare în Carieră (CCOCULB) la Universitatea „Lucian Blaga" din Sibiu;

- Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOC) din cadrul Universității „Ovidius" din Constanța.

În cadrul **Universității București** funcționează Departamentul de Consiliere și Orientare Pentru Carieră (DCOPC) care "... oferă consiliere în carieră, orientare vocațională, informare asupra domeniilor de studiu UB, consiliere și evaluare psihologică și aptitudinală"[3]. În departament activează 6 persoane specializate (un director de departament, un șef de birou pentru relația cu piața muncii, 3 psihologi și un sociolog).

Universitatea București se conformează și aplică dispozițiile Ordinului M.E.C.S nr. 070/2015 care prevede înființarea de către universități a centrelor de consiliere și orientare în carieră.

În condițiile actualei strategii naționale de dezvoltare a sistemului de formare academică și profesională a tinerilor, nevoia consilierii acestora în luarea deciziilor adecvate pentru structurarea propriei traiectorii de formare profesională reprezintă o importanță majoră, fiind unul dintre deziderateleUniversității București.

Departamentul are la bază structura organizatorică a Centrului de Informare, Orientare și Consiliere Profesională din cadrul Universității din București.

Obiectivele Departamentului sunt: "... consiliere în carieră, orientare vocațională, informare asupra domeniilor de studiu UB, consiliere și evaluare psihologică, evaluare aptitudinală, dezvoltarea programelor de interes pentru studenți în relația cu mediul de afaceri și piața muncii, organizarea de evenimente de carieră, traininguri, workshopuri, evenimente unde studenții interacționează direct cu specialiști în diverse domenii, oportunități de dezvoltare profesională (internship, voluntariat, vizite în companii, locuri de muncă part-time, locuri de muncă pe termen scurt) în parteneriat cu companii private și instituții din domenii diverse, derularea programului de cazare alternativă și a programelor de integrare socială, reprezentarea universității la târguri și evenimente educaționale și de carieră"[4].

[3] www.unibuc.ro/despre-ub/organizare/administratie/departamentul-de-consiliere-si-orientare-pentru-cariera/
[4] Idem.

La **Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași** funcționează Centrul de Informare Profesională, Orientare în Carieră și Plasament (CIPO) care are ca obiectiv principal facilitarea demersului de planificare a carierei în rândul studenților prin oferirea de sprijin în clarificarea aspirațiilor studenților privind cariera, prin identificarea oportunităților de dezvoltare profesională și oferirea de instrumente prin care studenții pot obține locul de muncă dorit.

Centrul lucrează cu studenții și absolvenții pentru a-i ajuta să-și clarifice aspirațiile privind cariera, să identifice oportunitățile educaționale și profesionale și le oferă consiliere și suport în dezvoltarea lor.

CIPO este o structură organizatorică formată din 7 persoane în cadrul Departamentului Servicii pentru Studenți și Absolvenți (DSSA) al UAIC Iași.

Principalele activități derulate în cadrul CIPO sunt următoarele[5]:

"1. asistă beneficiarii (studenți, elevi, alumni etc.) în procesul de identificare a intereselor și abilităților profesionale;

2. asistă beneficiarii (studenți, alumni etc.) în editarea și utilizarea unor instrumente de căutare a unui loc de muncă competitiv (CV, scrisoare de intenție/ motivație);

3. pregătește beneficiarii (studenți, alumni etc.) pentru participarea la interviuri de selecție, prin inițierea unor sesiuni de simulare a acestui tip de interviu;

4. asistă beneficiarii (studenți, elevi, alumni etc.) în procesul de identificare a oportunităților pentru dezvoltarea competențelor profesionale;

5. organizează și susține, în colaborare cu specialiștii din celelaltc centre ale DSSA, training-uri și ateliere de lucru pentru elevi, studenți și alumni în vederea formării și dezvoltării unor competențe care pot crește șansele inserției acestora pe piața muncii;

6. organizează în colaborare cu specialiștii din celelalte centre ale DSSA, activități și evenimente pentru creșterea șanselor de angajabilitate (e.g. La ceai cu un profesionist, Zilele Carierei, oferte ale angajatorilor: prezentări ale organizațiilor, oferte de internship-uri, stagii de practică, locuri de muncă etc.);

[5] http://www.uaic.ro/studenti/cariera/

7. organizează, în colaborare cu specialiștii din celelalte centre ale DSSA și alte departamente ale UAIC, activități și evenimente de promovare a ofertei educaționale (e.g. Caravana UAIC, Zilele Porților Deschise la UAIC etc.);

8. organizează, la solicitarea angajatorilor, recrutare și selecție de personal;

9. oferă sprijin în organizarea stagiilor de practică pentru studenți în organizațiile partenere;

10. contribuie, în colaborare cu specialiștii din celelalte centre ale DSSA, la crearea de materiale de informare pentru beneficiarii serviciilor oferite;

11. în colaborare cu specialiștii din celelalte centre ale DSSA, preia și promovează în campusul universitar ofertele de muncă din partea firmelor, asistând absolvenții în căutarea unui loc de muncă pe baza profilului lor psihologic și profesional;

12. realizează și păstrează următoarele livrabile: fișe de consiliere, evidența activităților de consiliere individuală și de grup, fișe de training, formulare de evaluare a activităților de training, liste de prezență la training-urile organizate și susținute, portofoliu cu evenimentele organizate".

CIPO are în componența sa personal cu studii de specialitate (e.g. științele educației, psihologie, economie, cercetare, drept, muzică vocală etc.) pregătit să răspundă cererilor beneficiarilor serviciilor departamentului prin activitățile pe care le propune și coordonează.

În ultimii ani (conform rapoartelor centrului) s-au extins activitățile centrului, a crescut nivelul de profesionalizare a personalului din departament prin focalizarea pe activități specifice pregătirii profesionale și nevoilor de dezvoltare instituțională (e.g.: consiliere psihologică și educațională, cercetare, orientare în carieră, comunicarea cu absolvenții și angajatorii), s-a extins echipa de voluntari prin atragerea studenților masteranzi și doctoranzi specializați pe diverse domenii relevante (Psihologie, Științe ale Educației, Economie, PIPP, Filosofie, Informatică), creșterea numărului de contracte de parteneriat încheiate cu reprezentanți din mediul de afaceri, bancar, cultural, educațional și dezvoltarea oportunităților de practică, adaptarea și sistematizarea bazei de date cu absolvenți UAIC, precum și continuarea procesului de centralizare a datelor referitoare la inserția absolvenților pe piața muncii prin integrarea unor activități ale UAIC în comunitate, facilitarea accesului, în perioada 2015-2018, la instrumente psihologice de consiliere generică a studenților din UAIC (prin valorificarea instrumentelor utilizate în cadrul proiectului POSDRU

„Studenții de azi, profesioniștii de mâine"), implicarea în studii calitative privind practicile de consiliere în carieră dezvoltate în universitățile europene (în cadrul Proiectului Internațional *„Individual Career Development"* (ICARD), implicarea în dezvoltarea unor studii internaționale și naționale privind monitorizarea situației absolvenților (Barometrul Absolvenților, QS Ranking, Info-HE etc.).

La **Universitatea „Babeș – Bolyai" din Cluj** funcționează, începând cu anul 2005, Centrul de Carieră al Universității „Babeș – Bolyai". Centrul desfășoară activități de informare și consiliere profesională, precum și servicii de mediere a muncii pe piața internă, având menirea de a reprezenta punctul de interfață între Universitatea Babeș-Bolyai și toate organizațiile cu rol de potențiali ofertanți de locuri de muncă pentru absolvenții, masteranzii și studenții UBB, de a informa și consilia profesional această categorie, precum și de a media forța de muncă pe piața internă. CCARMA include în structura sa trei direcții de acțiune: **Centrul de Carieră (**, serviciu orientat spre absolvenții UBB – **Alumni și Relația cu Mediul de Afaceri.** Centrul de Carieră, Alumni și Relația cu Mediul de Afaceri se bucură de o echipă cu expertiză dobândită în varii domenii (psihologie și științe ale educației, științe politice, administrative și ale comunicării, administrarea afacerilor) formată din 6 membrii.

Centrul de Carieră este serviciul adresat elevilor din anii terminali, studenților și absolvenților UBB. Acesta oferă consiliere în carieră individuale și de grup (testare psihologică cu platforma CAS++, activități de autocunoaștere, explorare trasee profesionale, orientare școlară și profesională, decizia și planul de carieră, elemente de marketing personal (redactare CV, scrisoare intenție, scrisoare mulțumire etc.),, pregătire interviu de angajare); workshopuri tematice: Ești pregătit pentru angajare? CV briliant!, Strategii de învățare eficientă; Ești pregătit pentru sesiune?, Brand-ul personal etc.

Serviciu orientat spre absolvenții UBB – Alumni organizează evenimente pe domenii specifice, organizează grupuri de discuții între absolvenți din același domeniu de activitate, organizează grupuri de suport, mentorat etc.

Serviciul Relația cu Mediul de Afaceri este direcționat spre parteneriate cu mediul de afaceri privat și public, parteneriate care au ca și scop creșterea angajabilității studenților/absolvenților pe piața muncii. Acesta oferă: internship, voluntariate și stagii de practică, prezentare de companii (față în față, prin materiale

promoționale online și offline), întâlniri cu reprezentanți din mediul de afaceri pe tematici specifice, târguri de joburi, organizează workshop-uri, tabere de vară etc.

La **Universitatea de Vest din Timișoara** activează Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOC).

Conform Regulamentului de organizare și funcționare a Centrului de consiliere și orientare în carieră face parte din structura Universității de Vest din Timișoara și își desfășoară activitatea în conformitate cu Carta Universității și cu prevederile prezentului regulament. Înființarea CCPOC face parte din *politica de asigurare și îmbunătățire continuă a calității* pe care Universitatea de Vest din Timișoara o adoptă, în cadrul Senatului și la propunerea Rectorului Universității.

Misiunea Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOC) constă în asigurarea și promovarea unui mediu favorabil dezvoltării persoanei ca „întreg", prin oferirea unei game largi de servicii de consiliere și orientare în carieră tuturor persoanelor fizice din mediul academic, precum și întregii comunități.

Echipa CCOC este formată din 3 angajați dedicați cu normă întreagă și un grup de colaboratori voluntari, cadre didactice și studenți.

Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră are ca și activități:

- consiliere educațională și vocațională;
- consiliere în carieră;
- sesiuni de pregătire a portofoliului de angajare, simularea interviului de angajare;
- organizarea de prezentări de companii;
- sesiuni de formare pentru dezvoltarea competențelor transversale ale studenților;
- elaborarea și aplicarea de instrumente specifice în scopul monitorizării inserției pe piața muncii;
- participări la activități organizate de către alumni;
- informarea și consilierea studenților asupra rutelor educaționale și ocupaționale din cadrul instituțiilor de învățământ superior;
- realizarea de studii și analize periodice privind abandonul universitar, integrarea absolvenților pe piața muncii (despre unul dintre aceste studii vom vorbi în cele ce urmează).

În cadrul **Universității „Lucian Blaga" din Sibiu** funcționează Centrul Consiliere și Orientare în Carieră (CCOCULB) care reprezintă una din sursele de recrutare a forței de muncă pentru zona locală oferind firmelor potențialul academic necesar.

Centrul are în componență psihologi cu atestat în specialitatea psihologie educațională, consiliere școlară și vocațională, psihologi cu atestat în specialitatea Psihologie Clinică și Psihoterapie, sociologi, consilieri de carieră, cadre didactice cu expertiză în domeniul de specializare al studenților și absolvenților. Centrul Consiliere și Orientare în Carieră oferă programe de dezvoltare a carierei care vizează optimizarea permanentă a abilităților personale și profesionale a studenților, precum și soluționarea unor situații problematice legate de carieră.

Misiunea Biroului Orientare în Carieră a Studenților, Consiliere Psihologică și ALUMNI este "... de informare, documentare, mediere, consiliere psihologică și consiliere în carieră, Totodată biroul asigură studentului informarea cât mai bogată privind locurile de muncă vacante și condițiile ce trebuie îndeplinite pentru ocuparea acestora; informarea asupra programelor demarate la nivel local și care oferă o perspectivă de oferte de locuri de muncă, informarea asupra cerințelor legale privitoare la muncă, la drepturile și obligațiile angajatului și angajatorului, evaluare psihoaptitudinală necesară pentru stabilirea compatibilității cu postul, precum și elaborarea de rapoarte de îndrumare a carierei, activarea și extinderea relațiilor de colaborare și parteneriat cu departamente similare din țară și străinătate, evaluarea măsurii în care absolvenții universității lucrează în domeniul în care s-au pregătit și calculul unor indicatori de calitate".

În cadrul **Universității „Ovidius" din Constanța** activează Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOC). Centrul are ca și misiune oferirea studenților și absolvenților Universității Ovidius din Constanța servicii de informare, consiliere și orientarea în carieră pentru integrarea pe piața forței de muncă și este deservit de 4 specialiști.

În condițiile Legii, precum și în baza deciziei Rectorului, Centrul se constituie ca structură de psihologie proprie instituției, pentru evaluarea psihologică a personalului didactic.

Centrul colaborează cu toate structurile academice și administrative, în scopul creșterii calității tuturor serviciilor furnizate către studenți, masteranzi, doctoranzi, către comunitatea academică și publicul larg.

Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră dezvoltă relații funcționale cu facultățile și centrele din cadrul Universității, precum și cu reprezentanții studenților și colaborează cu Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională, Centre similare din alte universități, Casa Corpului Didactic, Agenții Județene de Ocupare a Forței de Muncă, ONG-uri, angajatori, foruri naționale și internaționale de specialitate, foruri metodologice acreditate, instituții de perfecționare acreditate etc.

Serviciile oferite de CCOC constau în:

- Pentru **studenți**, centrul oferă următoarele categorii de servicii: consiliere în carieră; consultanță antreprenorială; prezentarea ofertelor de locuri de muncă; sporirea oportunităților de dezvoltare profesională, practică și voluntariat; marketing și dezvoltare personală.
- Pentru **cadrele didactice universitare**, centrul oferă servicii de evaluare, consiliere și asistență psiho-pedagogică în vederea optimizării calității prestației profesionale și a evoluției proprii în carieră.
- Pentru **personalul nedidactic**, centrul oferă servicii de evaluare și consiliere în vederea optimizării calității prestației profesionale și a evoluției proprii în carieră.
- Pentru **companii**, prin intermediul centrului se pot organiza: târguri de carieră; prezentări de companii; promovare de evenimente care vizează selecția/recrutarea forței de muncă și selecția de CV-uri.
- La **nivel instituțional**, centrul realizează studii, cercetări și rapoarte de analiză pe diverse problematici ale evoluției în carieră a studenților, absolvenților și cadrelor didactice, precum și pe probleme de calitate a serviciilor academice.
- La **nivelul comunității**, centrul asigură facilitarea relațiilor studenților cu angajatorii și piața muncii, monitorizări ale stagiilor de practică și internship și cercetări legate de eficiența programelor de studii și nevoile de reformă a acestora; prospectarea pieței muncii și a nevoii de competențe.

3. CONSILIEREA ŞI ORIENTAREA PROFESIONALĂ

În general, **consilierea şi orientarea profesională** reprezintă modalităţi importante, de multe ori esenţiale, prin care universitatea este implicată şi contribuie la procesul educativ şi formativ al studentului. Ele au menirea de a: informa cu privire la oportunităţile de dezvoltarea carierei şi promovare profesională; aplica metode de autocunoaştere şi tehnici de ameliorare a performanţelor individuale; consilia pentru educaţia şi formarea permanentă dar şi pentru utilizarea eficientă a tehnicilor de căutare a unui loc de muncă, dezvoltarea carierei, în probleme personale (viaţă familială, profesională etc.).

Referindu-ne la **domeniul ştiinţelor sociale**, prin consilierea şi orientarea profesională acordată studenţilor se urmăreşte creşterea încrederii acestora în forţele proprii în a căuta un loc de muncă şi de a se angaja mai uşor într-un job corespunzător pregătirii oferite de universitate. Consilierea şi orientarea urmăreşte totodată şi realizarea unei cariere, corespunzător pregătirii şi aspiraţiilor studenţilor şi în concordanţă cu acele competenţe pe care universitatea se angajează să le asigure la sfârşitul studiilor.

Factorii implicaţi şi cu responsabilităţi în activitatea de consiliere a studenţilor sunt reprezentaţi de: mediul universitar, prin centrele de orientare şi consiere (deservite de consilieri) dar şi de familie, organizaţii (în sens larg), mass-media, alte instituţii specializate.

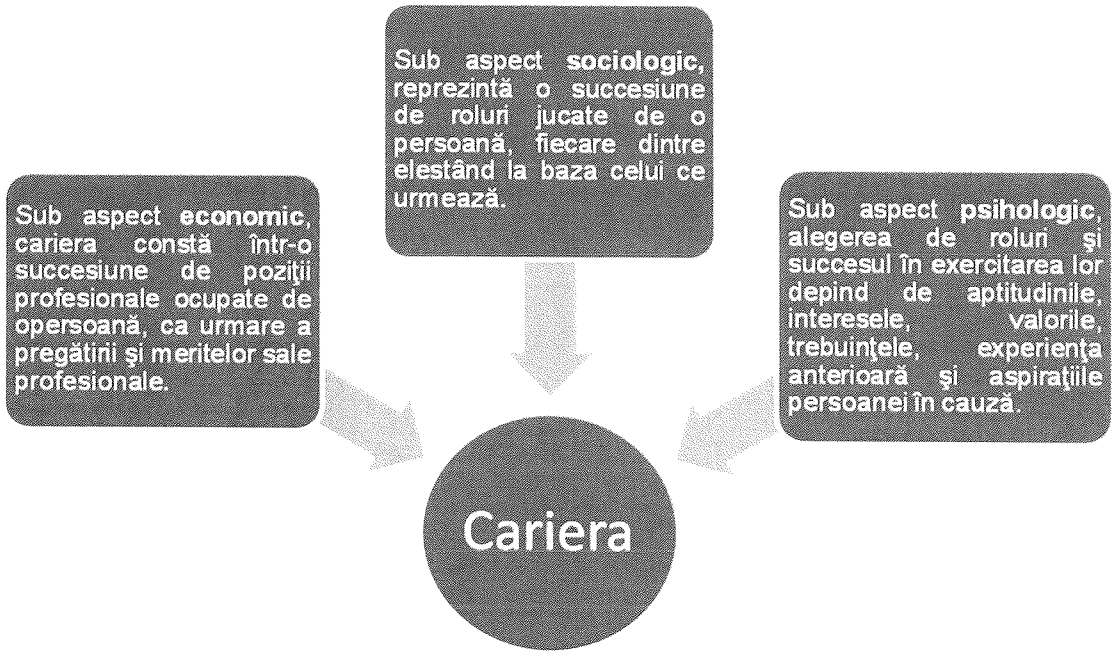
În acest context, universităţile joacă un rol important atât prin structurile sale, ciclurile şi tipurile de programe, cât şi prin diversitatea disciplinelor de învăţământ, a acţiunilor specifice de consiliere profesională a carierei.

Scopul fundamental al consilierii şi orientării este asigurarea unei funcţionări optime a studenţilor sau grupului de studenţi în a-şi identificarea interesele profesionale, a-şi forma o viziune profesională, a dezvolta un plan de carieră dar şi a se dezvolta personal.

Cariera este un proces dinamic, complex, reprezentând evoluţia profesională a unui individ pe parcursul întregii sale vieţi.

Ea poate fi privită sub diferite aspecte: economic, sociologic sau psihologic – Figura 1.

Figura 1: Cariera privită sub aspect economic, sociologic sau psihologic



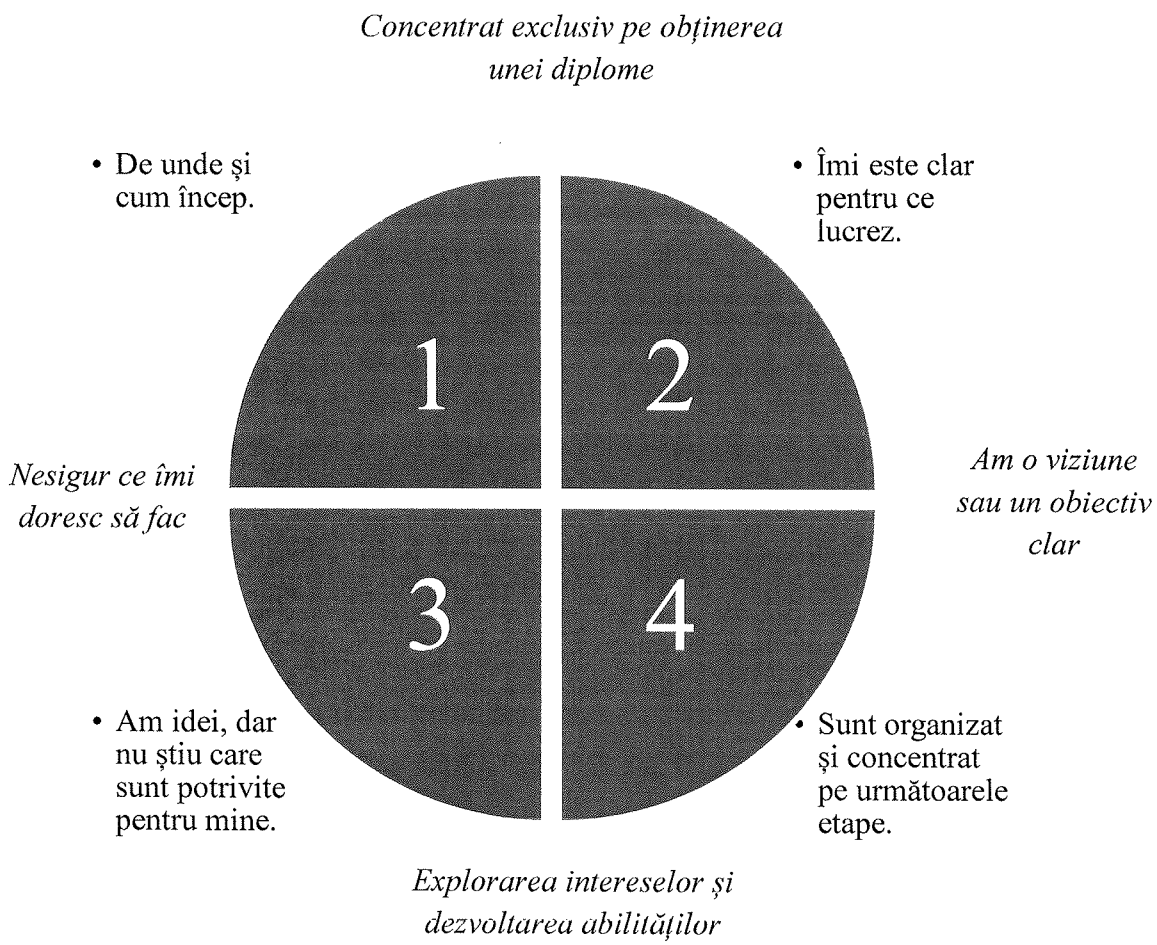
Sursa: Fiman, 1998.

Sub **aspect economic**, cariera constă într-o succesiune de poziţii profesionale ocupate de o persoană, ca urmare a pregătirii şi meritelor sale profesionale.

Sub **aspect sociologic**, reprezintă o succesiune de roluri jucate de o persoană, fiecare dintre aceste roluri determinând pe celălalt.

Sub **aspect psihologic**, alegerea de roluri şi succesul în exercitarea acestora fiind determinate de aptitudinile, interesele, valorile, trebuinţele, experienţa anterioară şi aspiraţiile persoanei în cauză (Fiman, 1998).

Figura 2: Grila de pregătire a carierei conform Ghidului Oxford

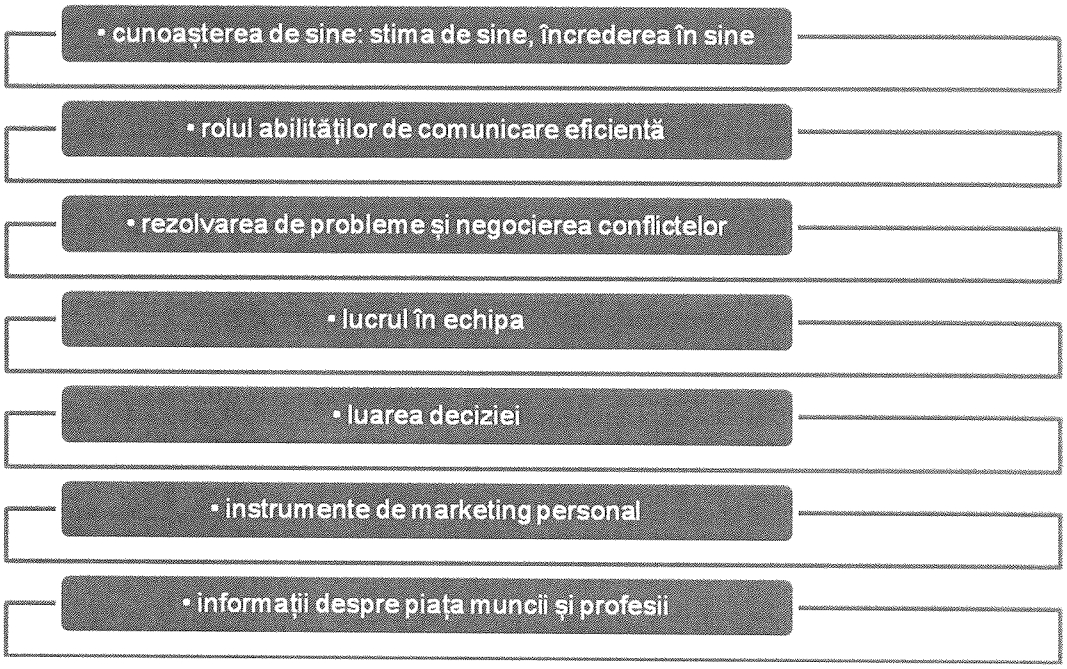


Sursa: The Oxford Guide To Careers, 2018, p. 7.

Consilierea apare ca fiind o formă de asistenţă continuă ce se acordă studentului în procesul complex de adaptare la mediul schimbător de pe piaţa muncii; aceasta ajută studentul să se autocunoască, să-şi descopere propriile interese sau preferinţe pentru o profesie sau o familie de profesii, să-şi identifice aptitudinile necesare pentru practicarea cu succes a respectivei profesii şi să-şi evalueze şansele de reuşită profesională. Consilierea – în opinia unui cunoscut specialist - "...este o formă de socializare sau învăţare socială prin faptul că oferă indivizilor noi experienţe şi informaţii prin care pot să-şi contureze mai bine şi să-şi dezvolte

identitatea şi imaginea de sine, să se integreze cu succes sau să le faciliteze depăşirea unor contexte critice ale vieţii" (Jigău, 2001).

Figura3: Domenii de competență în procesul de orientare profesională



Sursa: *prelucrare proprie*

Condorm THE CAREERS SERVICE – al universității Oxford, experiența profesională şi dezvoltarea de abilități se realizează pe baza a 8 abilități (Figura 4):

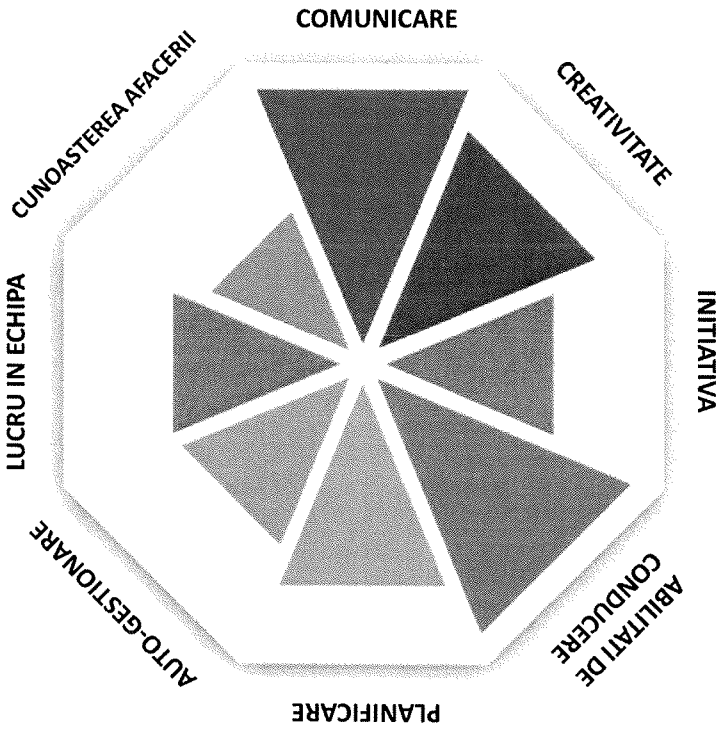
1. Inițiativă
2. Comunicare
3. Lucrul în echipă
4. Abilități de conducere
5. Planificare
6. Cunoaşterea afacerii
7. Creativitate
8. Auto-gestionare

La aceste se mai adăugă încă două:

9. Limbi străine

10. Programare & IT

Figura 4: Câștigă experiență și dezvoltă abilități conform Ghidului Oxford



Sursa: The Oxford Guide To Careers, 2018, p. 30-31.

Potrivit **Declarației Asociației Internaționale de Orientare Școlară și Profesională (AIOSP) de la Stockholm** (1995), rolul consilierii și orientarii este prezentat schematic în figura de mai jos (Figura 5).

Figura 5: Rolul consilierii și orientării conform Declarației Asociației Internaționale de Orientare Școlară și Profesională (AIOSP) de la Stockholm (1995)

Sursa: *prelucrare proprie* după Jigău, 2001.

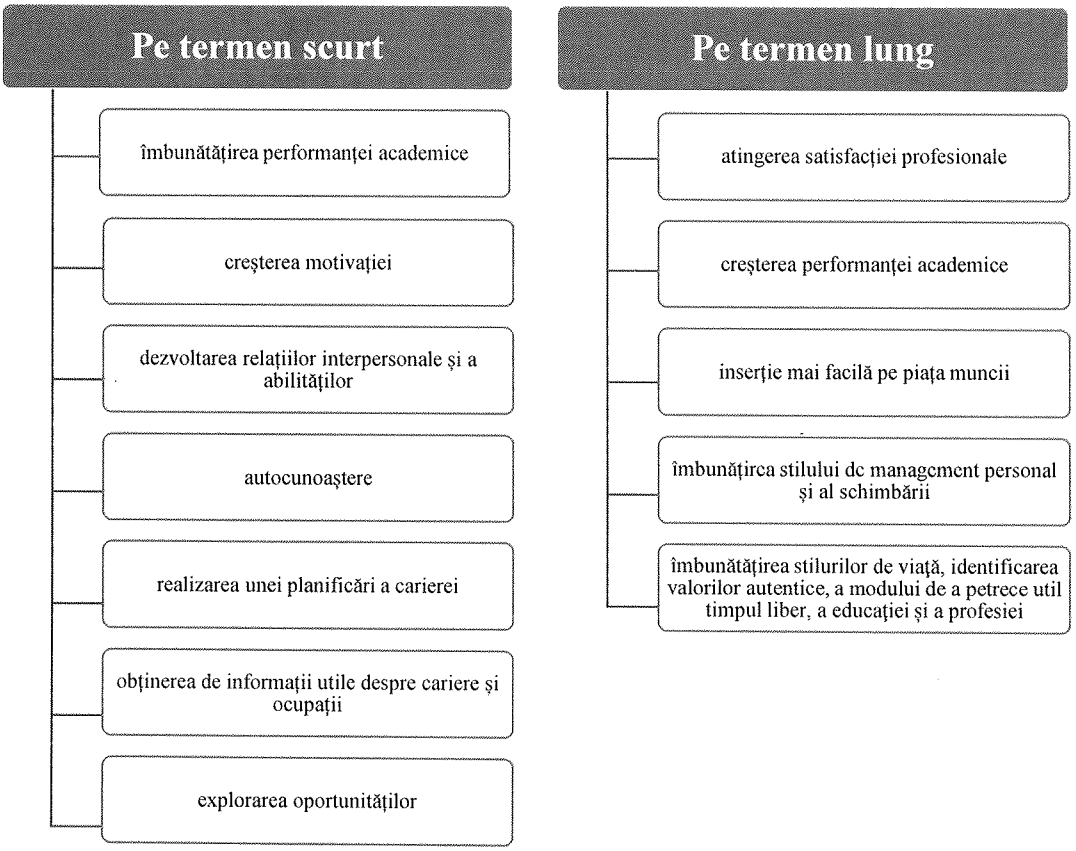
Asociația Națională de Orientare Vocațională din S.U.A. (1982), conform dicționarului de termeni specifici editat, consideră că prin activitățile de **consiliere și orientare profesională** beneficiarii sunt ajutați în asimilarea și integrarea cunoștințelor dobândite, a experienței acumulate în corelație cu:

- autocunoașterea, proces care presupune cunoașterea propriei personalități și raportarea la personalitățile altora;
- înțelegerea mecanismelor de funcționare ale societății și a acelor factori care contribuie la schimbarea și transformarea permanentă a acesteia;
- conștientizarea faptului că planificarea unei cariere este o activitate complexă, care depinde de o multitudine de factori;

- înțelegerea importanței informațiilor și a abilităților în obținerea succesului și a satisfacției personale în activitățile de muncă, dar și în activitățile extraprofesionale;
- învățarea și perfecționarea procesului de luare a deciziilor în alegerea și dezvoltarea carierei (Klein, 2001).

Avantajele consilierii și orientării profesionale pot fi privite și din perspectiva orizontului de timp, ele fiind sintetizate în figura de mai jos (Figura 6).

Figura 6: Avantajele consilierii și orientării profesionale:



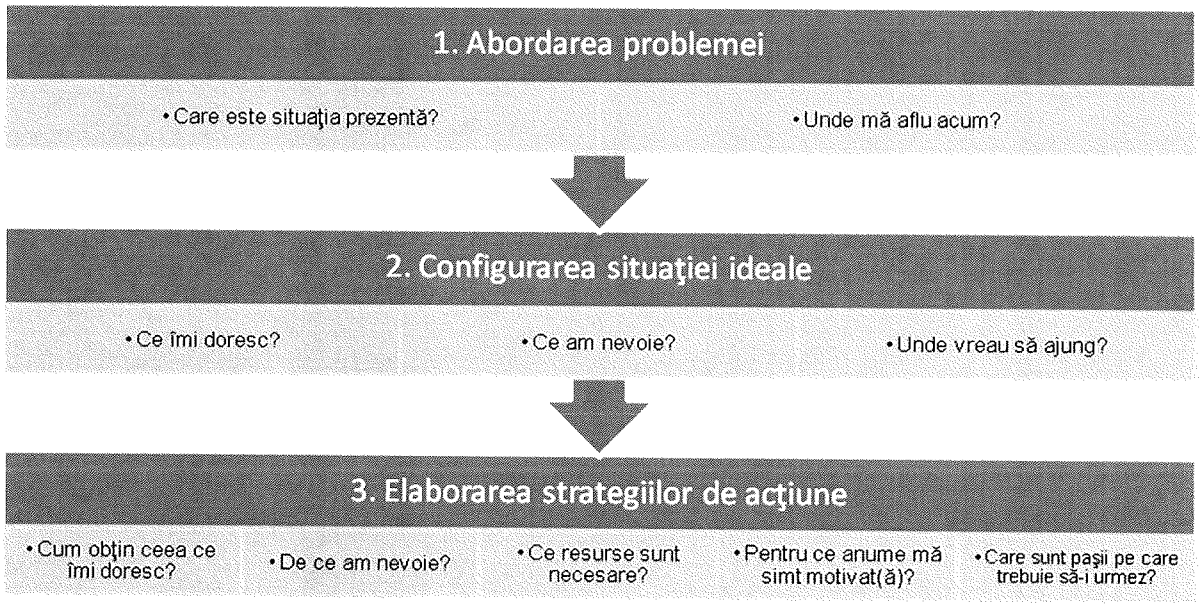
Sursa*: prelucrare proprie*

Activităţile de consiliere se realizează printr-un proces prin care beneficiarii (studenţii) îşi evaluează punctele forte, slăbiciunile, oportunităţile de dezvoltare în cadrul organizaţiei, îşi stabilesc obiective şi planuri prin care să-şi orienteze în direcţia dorită propriile cariere.

În ceea ce priveşte etapizarea procesului de consiliere, în literatura şi practica de specialitate, s-au formulat diverse opinii.

Într-o astfel de opinie (Egan, 1990) un proces de consiliere cuprinde trei etape (a se vedea Figura7).

Figura 7: Modelul lui Egan



Sursa: Egan, G. (1990). *The skilled helper: A systematic approach to effective helping*, Monterey, CA: Brooks/Cole.

Astfel:

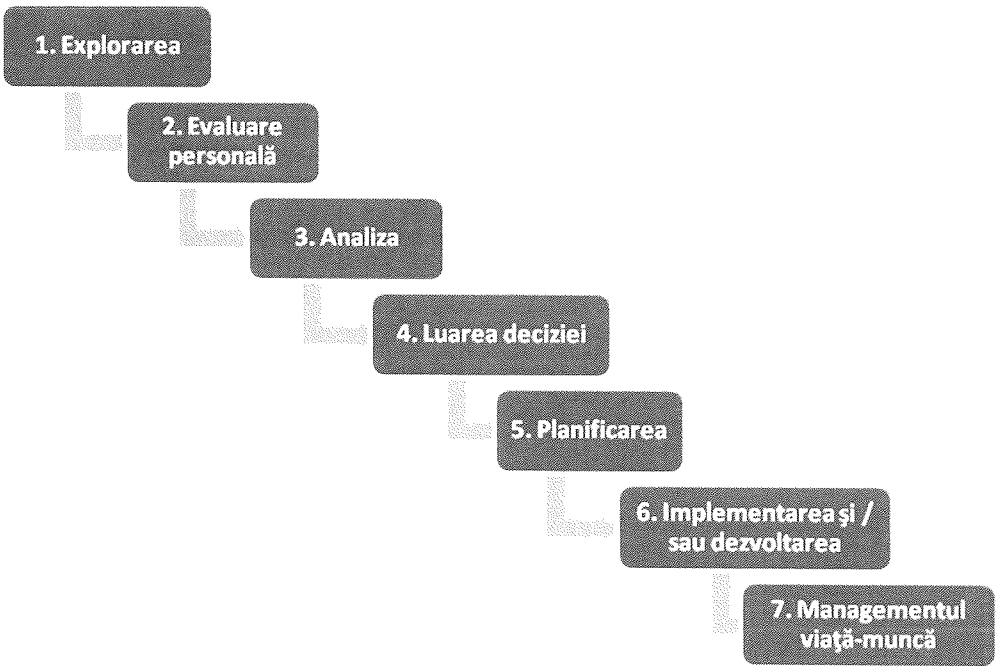
Abordarea problemei constă în identificarea şi clarificarea problemelor, explorarea oportunităţilor, stabilirea priorităţilor, confruntarea elementelor negative (îndoieli, distorsiuni, percepţii negative etc.).

Configurarea situaţiei ideale are în vedere evaluarea unor nevoi reale, ientificarea unor noi perspective, îmbunătăţirea procesului decizional, elaborarea unui plan de acţiune.

Elaborarea strategiilor de acțiune implică tranziția de la o situație prezentă la una dezirabilă și se face conform unei planificări realiste, prin mobilizarea resurselor interne ale studentului și sprijinul extern al rețelelor de auto-ajutorare (Egan, 1990).

Într-o altă accepțiune, consilierea cuprinde următoarele etape (Figura 8).

Figura 8: Etapele unui proces de consiliere



Sursa*: prelucrare proprie*

Aceste etape se referă la:

1. Explorare, care implică:

- căutarea răspunsului la întrebarea: "Ce meserie voi practica peste 5 ani?".

2. Evaluare personală, care implică:

- realizarea unei liste de opțiuni în legătură cu viața și cariera fiecăruia.

3. Analiză, care constă în:

- analizarea informațiilor pentru atingerea obiectivelor.

4. Luare a deciziei, care presupune:

- stabilirea **obiectivelor definite anterior care sunt revăzute şi devin subiectul deciziei personale.**

5. Planificare, care **constă în:**

- elaborarea unui plan de management personal detaliat. Fiecare obiectiv devine un proiect de carieră.
- identificarea sarcinilor pentru atingerea fiecărui obiectiv, timpul alocat, ordinea în care se vor realiza sarcinile, persoanele care pot avea o contribuţie în realizarea fiecărei sarcini, data limită, rezultatele aşteptate.

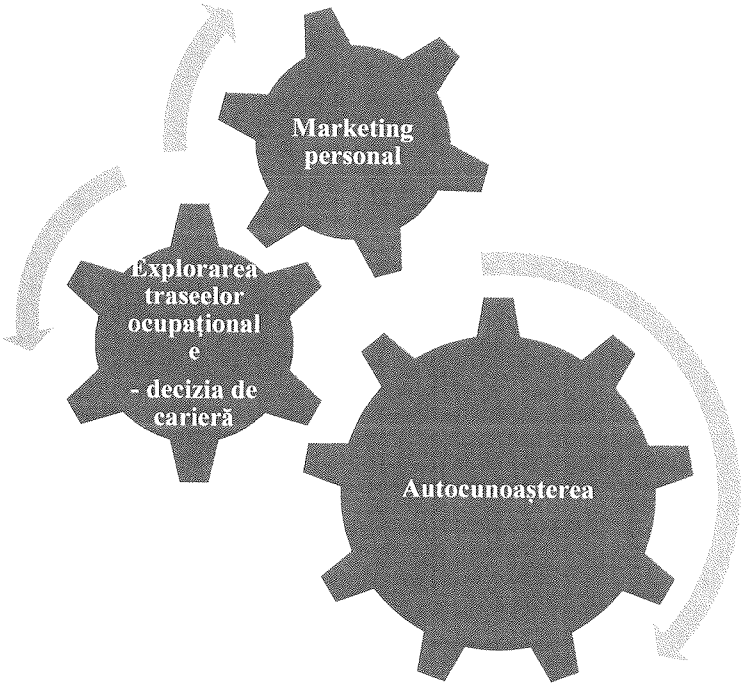
6. Implementare şi / sau dezvoltare, care implică:

- punerea în practică a planul realizat.

7. Managementul viaţă-muncă.

În opinia noastră (aşa cum încercăm să reiasă din capitolele următoare), procesul de consiliere implică trei etape: autocunoaşterea, explorarea traseelor ocupaţionale – decizia de carieră şi marketingul personal.

Figura 9: Procesul de consiliere



Sursa*: prelucrare proprie*

Indiferent însă de abordări, apreciem opinia specialistului Mihai Jigău, care în lucrarea ***Consilierea carierei*** (2001), realizează o sinteză a **principiilor** ce ghidează activitatea de consiliere:

- Consilierea carierei trebuie să fie un proces educativ, dinamic şi continuu;
- Consilierea trebuie să fie concordantă cu sistemul de interese, motivaţii şi aptitudini ale studentului;
- Consilierea trebuie să ofere studentului prilejul unei dezvoltări personale, să fie o provocare stimulatorie şi o sursă de satisfacţii şi afirmare;
- Beneficiarii serviciilor de consiliere (studenţii) trebuie să fie informaţi atât asupra situaţiei socio-economice în plan naţional, regional şi local, cât şi asupra evoluţiei probabile a pieţei forţei de muncă;
- Orientarea profesională trebuie să asigure o concordanţă între ce poate, ce doreşte şi ce opţiuni are studentul.

În tot acest context, prezentul ***Ghid de bune practici de realizare eficientă a consilierii şi orientării profesionale aplicat domeniului ştiinţe sociale*** îşi propune să includă informaţii relevante cu privire la ce implică consilierea şi orientarea şi care sunt etapele esenţiale ce vizează o dezvoltare armonioasă a traseului profesional al studenţilor din domeniul ştiinţe sociale, prin prisma a **trei componente** (Figura 7), respectiv: (i) componenta de **autocunoaştere** (aptitudini, interese şi sistem de valori, abilităţi, competenţe, stil de viaţă, valori personale şi profesionale); (ii) componenta **explorarea traseelor ocupaţionale - deciza de carieră;** (iii) **Marketing personal** - componenta de **promovare personală** (redactarea unui CV, a unei scrisori de motivaţie şi mulţumire, pregătirea pentru un interviu de angajare).

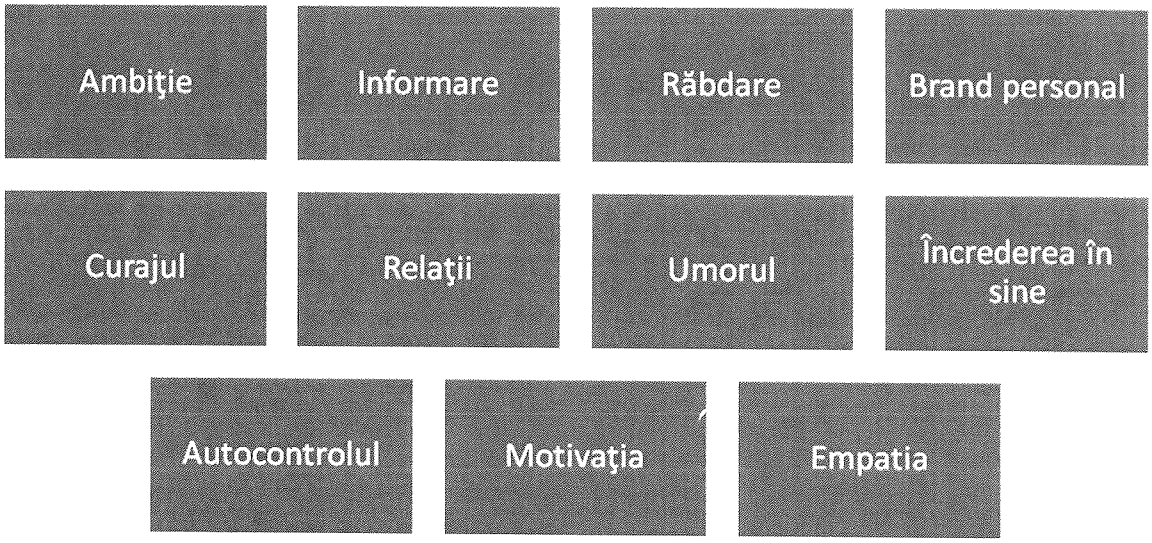
4. AUTOCUNOAŞTEREA ŞI DEZVOLTAREA PERSONALĂ

4.1. Ce implică autocunoașterea și dezvoltarea personală

Unul dintre elementele importante pentru consilierea şi orientarea profesională este **autocunoaşterea,** pe care fiecare student în domeniul ştiinţelor sociale, în parte, ar trebui să o realizeze.

Autocunoaşterea implică achiziţionarea unor informaţii despre sine (dar şi despre sine în relaţie cu alţii), care să-i permită studentului o evaluare corectă şi să-i ofere posibilităţi de realizare conform nevoilor şi aspiraţiilor sale.

Figura 10: Ce ne trebuie pentru a avea succes?



Sursa*: prelucrare proprie*

Pentru a ne autocunoaşte să ne înarmăm cu:

Ambiţie – cu toţii ne dorim să avem succes însă nu într-atât încât să facem mereu câte ceva pentru a înainta cu un pas spre ceea ce ne dorim şi, mai ales, pentru a nu renunţa atunci când, la un moment dat, întâmpinăm greutăţi.

Informare – informaţia înseamnă putere, aşa că trebuie să fim la curent cu toate noutăţile din domeniu.

Răbdare – acceptarea şi înţelegerea faptului că ocaziile şi rezultatele apar până la urmă, asta dacă nu am renunţat între timp!

Promptitudine – în a accepta o ofertă de a ocupa un post, chiar dacă credem că nu suntem pregătiți. Pregătirea se poate face şi pe parcurs.

"Brand personal" - felul în care arătăm, ne îmbrăcăm, vorbim, gesturile, fac parte din imaginea proprie.

Curajul - este necesar să ne asumăm riscuri.

Relaţii - este bine să avem contacte cu persoanele şi locurile care ne interesează.

Umorul – este indicată deschiderea, comunicarea şi atitudinea pozitivă în relațiile cu ceilalți.

Încrederea în sine – identificarea şi înţelegerea emoţiilor, conştientizarea unei emoţii care se schimbă, înţelegerea consecinţelor unor comportamente în termeni de emoţii.

Autocontrolul - controlul impulsurilor, managementul furiei, mâniei, dorinţa de adevăr, conştiinciozitatea, adaptabilitatea, inovarea, disciplina.

Motivaţia - stabilirea şi îndeplinirea obiectivelor, optimism şi speranţă în faţa obstacolelor şi eşecurilor, iniţiativă, dorinţa de a reuşi, perseverenţă, dăruire.

Empatia - disponibilitatea de a ne pune „în pantofii diferitelor persoane cu care relaţionăm", cognitiv şi afectiv, de a manifesta grijă, atenţie şi respect, înţelegerea nevoilor şi perspectivelor celorlalţi, înţelegerea diversităţii.

Autocunoaşterea presupune: (i) formarea **conceptului de sine; (ii)** conştientizarea **aptitudinilor; (iii)** conştientizarea **intereselor şi a sistemului de valori.**

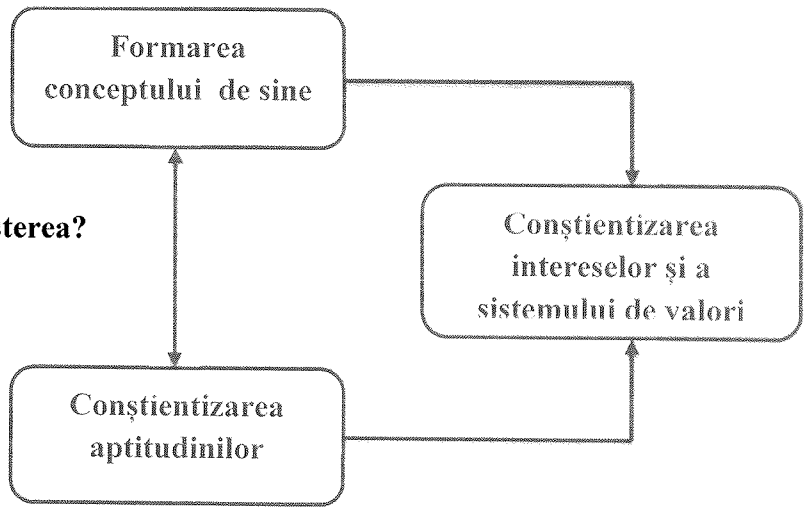


Figura 11: Ce presupune autocunoaşterea?

Sursa*: prelucrare proprie*

Aşadar, **autocunoaşterea** presupune formarea **conceptului de sine** (engl. *self-concept*) care cuprinde totalitatea ideilor şi sentimentelor pe care o persoană le are despre ea însăşi[6].

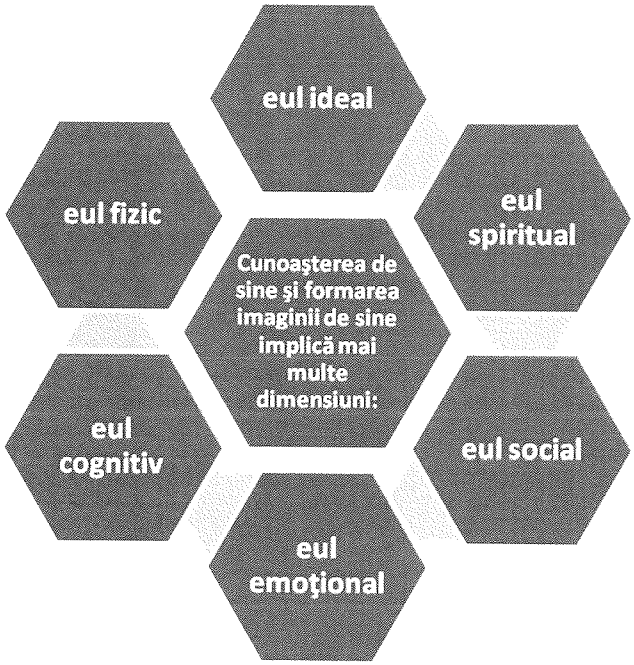
Conform specialiştilor, conceptul de sine are două aspecte: imaginea de sine şi stima de sine.

Imaginea de sine (engl. *self-image*) reprezintă părerile despre calităţile şi defectele pe care le avem - sau credem că le avem (de exemplu, un tânăr se poate considera fiu ascultător, student bun, talentat la şah etc.).

Stima de sine (engl. *self-esteem*) reprezintă modul în care ne autoapreciem, cum ne evalăm în raport cu propriile noastre aşteptări şi aşteptările celorlalţi.

Imaginea de sine şi stima de sine se formează începând cu primii ani de viaţă.

Figura 12: Dimensiunile cunoaşterii şi a formării de sine



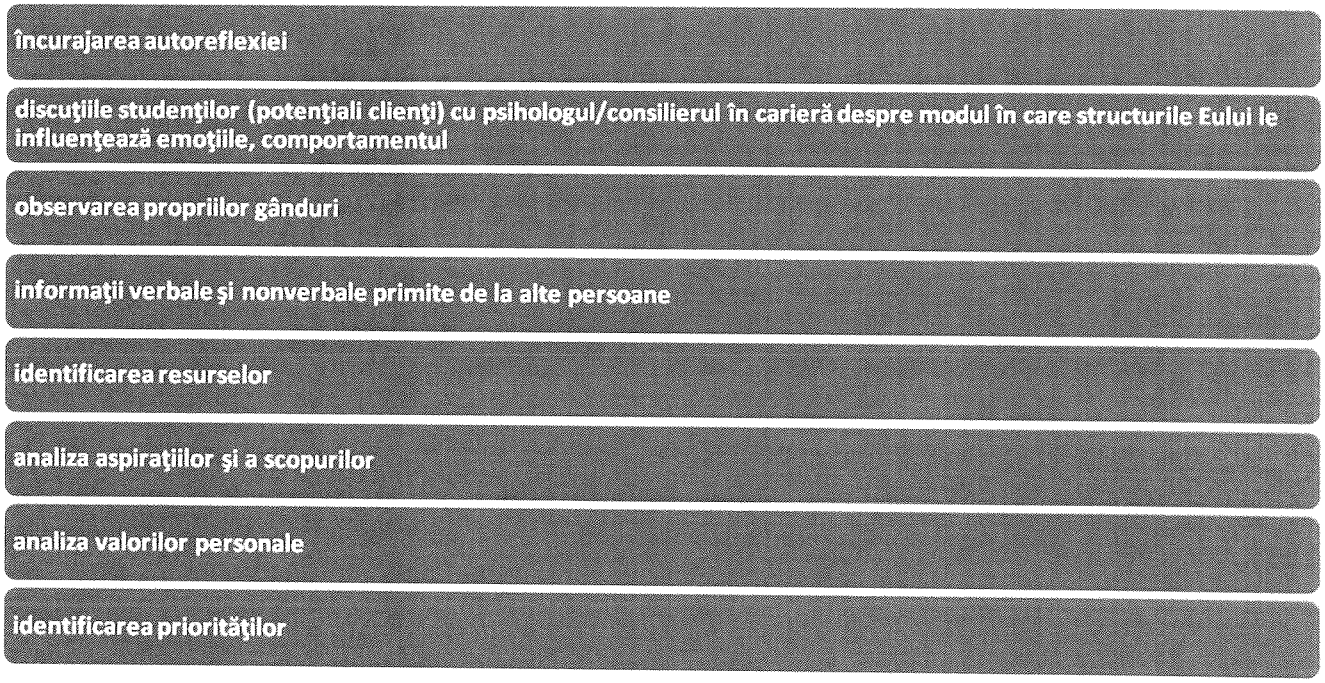
Sursa*: prelucrare proprie*

[6] A se vedea lucrarea *Ghid de carieră pentru studenţi din grupul ţintă al proiectului* „**Practică azi pentru jobul de mâine!**" - Proiect cofinanţat din Fondul Social European prin Programul Operaţional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investeşte în oameni! Axa prioritară 2 „Corelarea invatarii pe tot parcursul vietii cu piata muncii", Domeniul major de intervenţie 2.1 „Tranzitia de la scoala la viata activa", Contract POSDRU/161/2.1/G/136071, Beneficiar: Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi, p. 5.

Stima de sine nu trebuie nici subevaluată, nici supraevaluată.

Dacă stima de sine este subevaluată, determinată de anumite competenţe deficitare, este necesară îmbunătăţirea acestor competenţe. De exemplu, dacă un student are o stimă de sine scăzută din cauza unor eşecuri la examene, este importantă îmbunătăţirea tehnicilor de învăţare). Dacă un student îşi impune anumite standarde, care pot fi exagerate în raport cu posibilităţile sale şi situaţia dată, înregistrând eşecuri din acest motiv, va fi necesară corectarea acestora şi adoptarea unor standarde mai realiste. Pentru creşterea stimei de sine este esenţial ca studentul să îşi conştientizeze calităţile, competenţele, să acorde atenţie succeselor sale, să înveţe să se autovalorizeze.

Figura 13: Metode de autocunoaştere



Sursa*: prelucrare proprie*

De asemenea, autocunoaşterea presupune conştientizarea **aptitudinilor unei persoane**. Spunem că o persoană are aptitudini într-un domeniu dacă are *posibilitatea* de a obţine performanţe superioare în acel

domeniu. Obţinerea *reală* a acelor performanţe poate depinde de mulţi factori: motivaţie, învăţare, exersare, atitudinea părinţilor şi a cadrelor didactice, condiţii materiale, sănătate etc.

Aptitudinile unei persoane pot fi numeroase, putând fi clasificate după mai multe criterii.

După nivelul de generalitate, aptitudinile pot fi generale sau speciale. Cele generale permit obţinerea unor rezultate superioare în mai multe domenii (cea mai generală aptitudine fiind considerată *inteligenţa*). Cele speciale ajută la obţinerea unor rezultate deosebite într-un număr mai restrâns de domenii. Astfel vorbim despre aptitudine pentru desen, şah, muzică etc.

După domeniul în care se manifestă, aptitudinile pot fi: aptitudini cognitive (abilitatea generală de învăţare, aptitudinea verbală, numerică, spaţială, de percepţie a formei, de a lua decizii), aptitudini sociale, artistice, muzicale, fizice etc.

Pentru o reuşită în carieră este foarte importantă nu numai cunoaşterea aptitudinilor, dar şi **conştientizarea lor**. Trebuie să ştim ce aptitudini avem şi în ce domenii avem cele mai mari şanse de succes. Ele pot fi identificate în primul rând prin autoobservare şi prin compararea performanţelor noastre cu cele obţinute de ceilalţi. De asemenea, succesul într-un domeniu de activitate nu depinde de o singură aptitudine. Are o mare importanţă modul în care interacţionează aptitudinile între ele, cât şi cu celelalte însuşiri de personalitate (voinţa, sistemul de valori etc.). Unii studenţi reuşesc să obţină rezultate bune într-o activitate chiar dacă nu au aptitudini deosebite. Totodată, unele aptitudini mai slab dezvoltate pot fi compensate prin alte aptitudini sau prin ambiţie, perseverenţă (unii studenţi cu nivel intelectual mai redus obţin rezultate mai bune decât studenţii inteligenţi pentru că sunt mai perseverenţi).

Un alt aspect al autocunoaşterii este conştientizarea **intereselor şi a unui corect sistem de valori**.

Interesele reprezintă preferinţele manifeste ale unui student pentru anumite domenii de cunoştinţe sau de activitate. În luarea deciziilor privind cariera interesele joacă un rol important, uneori esenţial.

Cristalizarea acestor interese poate depinde atât de factori genetici (potenţialul aptitudinal), cât şi de anumite experienţe de viaţă, pe baza cărora studentul învaţă să prefere unele activităţi şi să evite altele.

În practică, identificarea intereselor poate fi făcută utilizând anumite instrumente. Unul dintre acestea, frecvent utilizat este **Inventarul de Interese Profesionale Holland**[7].

Acesta are la bază teoria care îi poartă numele conform căreia trebuie să existe o congruenţă între interesele proprii şi cerinţele unei ocupaţii pentru ca persoana să fie mulţumită şi motivată în activitatea pe care o desfăşoară.

Teoria personalităţii vocaţionale a lui Holland porneşte de la stabilirea unei corelaţii corespondente între tipul de personalitate (în număr de 6) şi mediul profesional corespunzător.

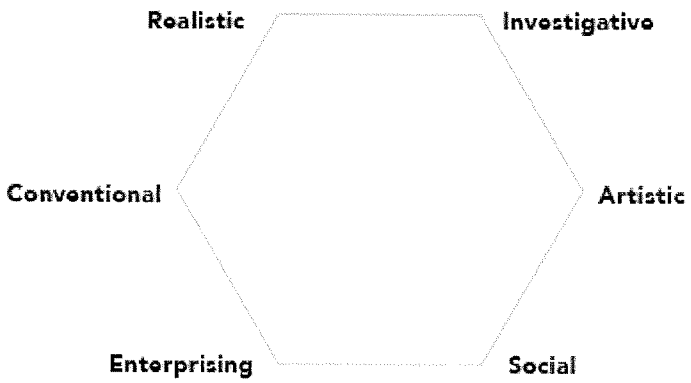
Autorul acestei teorii consideră că echilibrul/dezechilibrul personalităţii unui individ este influenţat de exercitarea unei profesii care favorizează sau împiedică această exprimare.

Tipologia lui Holland a fost concepută pentru a ajuta individul în luarea unor decizii legate de carieră şi permite corelarea opţiunilor cu interesele şi abilităţile fiecărei persoane. Ideea de bază a teoriei lui Holland este că oamenii cu interese similare în anumite domenii vor avea succes în ocupaţii care se potrivesc unui anumit tip de personalitate. Aceasta l-a dus la formularea a **6 categorii de bază** în ceea ce priveşte tipologia persoană – mediu (social, realist, investigativ, artistic, întreprinzător, convenţional). Diferite personalităţi preferă diferite medii.

Cele **6 tipuri de personalitate** descrise de Holland sunt (Figura 14).

[7] Una dintre teoriile care a impactat evaluarea şi practica orientării este cea a lui Holland (Holland, 1959, 1966, 1973, 1985, 1997) asupra personalităţilor vocaţionale şi mediilor de muncă. În prezent unul dintre cele mai cunoscute şi mai utilizate chestionare de interese este cel bazat pe această teorie. Chestionarul poate fi accesat pe internet la adresa http://www.SelfdirectedSearch. com.

Figura 14: Cele 6 tipuri de personalitate (descrise de Holland)



Conform lui Holland:

"**Social**: are abilităţi de a stabili relaţii interpersonale, de a se implica în activităţi de ajutorare, de susţinere, este preocupat de starea celorlalţi, este responsabil, comunică bine cu oamenii, îşi exprimă sentimentele, este sociabil, îi place să i se dea atenţie, este popular, îi place să fie lider, doreşte relaţii de prietenie cu ceilalţi, rezolvă problemele prin discuţii;

Realist: persoana care are abilităţi sportive sau mecanice, care preferă să lucreze cu obiecte, maşini, instrumente, plante sau animale, în special în medii deschise;

Investigativ: persoana căreia îi place să observe, să evalueze sau să înveţe, să analizeze, evalueze sau să rezolve probleme;

Artistic: persoana cu abilităţi artistice, de inovare, intuitive; îi place să lucreze în situaţii nestructurate, folosindu-şi imaginaţia şi creativitatea;

Întreprinzător: persoana căreia îi place să lucreze cu oamenii, să influenţeze, să convingă, să conducă şi să organizeze activităţi pentru atingerea unor scopuri economice;

Convenţional: persoana care preferă să lucreze cu date, are abilităţi matematice, se ocupă de sarcini în detaliu, preferă să fie coordonată în activităţile pe care le desfăşoară" (Holland, 1997).

Pornind de la **teoria lui Holland** s-au conturat **câteva concluzii**:

(i) cursul unei cariere este influenţat de gradul de concordanţă/neconcordanţă dintre tipurile de personalitate şi tipurile de ocupaţie;

(ii) indivizii îşi aleg, de obicei, ocupaţii în acele domenii în care pot face dovada abilităţilor şi a capacităţilor de care dispun;

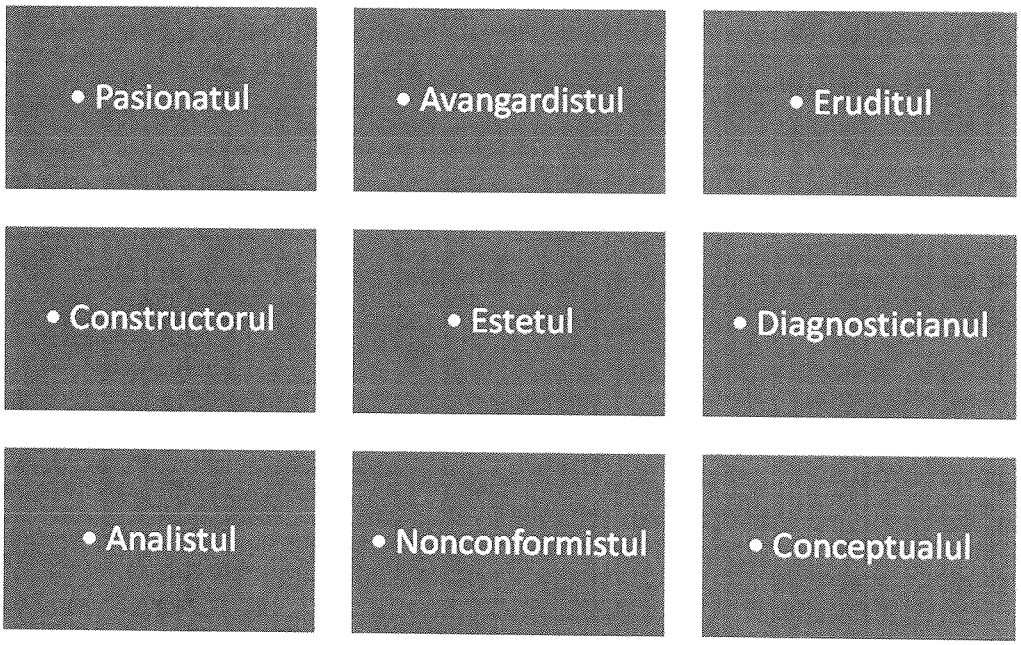
(iii) membrii aceloraşi domenii de activitate pot avea personalităţi asemănătoare, chiar identice şi pot răspunde similar în multe situaţii sau la diferite probleme;

(iv) corelaţia dintre propria personalitate şi caracteristicile mediului în care lucrează determină satisfacţia vocaţională, stabilitatea şi realizarea în profesie;

(v) modul particular de interacţiune dintre trăsăturile de personalitate ale unui individ şi caracteristicile mediului în care acesta trăieşte şi îşi desfăşoară activitatea influenţează comportamentul specific al acestuia.

Un alt instrument practic, asemănător modelului lui Holland, recomandat pentru investigarea comportamentului profesional este modelul Nireşteanu şi Ardelean despre tipologia comportamentul profesional. Acesta identifică 9 comportamente profesionale (a se vedea Nireşteanu şi Ardelean, 2001).

Figura 15: Tipologia comportamentul profesional (după Nireşteanu şi Ardelean, 2001)



Sursă: Sursa*: prelucrare proprie* după Nireşteanu şi Ardelean, 2001.

Conform acestei tipologii:

• **Pasionatul** este supraimplicat în profesie, pare inepuizabil, interesat de performanţe, absorbit de ceea ce face.

• **Avangardistul** stimulează, coalizează, dă direcţie acţiunilor celor din jur în vederea îndeplinirii unor scopuri care nu par imediat realizabile.

• **Eruditul** tezaurizează cunoştinţe şi informaţii profesionale şi din alte domenii, dar este preocupat de detalii în care riscă să se piardă.

• **Constructorul** poate modela, îmbogăţi şi finaliza proiectele incomplete dintr-un domeniu de activitate.

• **Estetul** este înclinat spre soluţii elegante şi uneori formale, încearcă să extindă atribute estetice asupra tuturor segmentelor activităţii profesionale în care este implicat.

• **Diagnosticianul** acţionează rapid şi exact, mai ales în etapa de început a activităţii, decelând avantajele şi dezavantajele proiectelor în lucru.

• **Analistul** elaborează critici asupra fazelor activităţii la care ia parte, referindu-se la cât mai multe repere specifice domeniului.

• **Nonconformistul** este curios, mobil, interesat de nou, dar prin căutările sale permanente nu depune efort constant şi îndelungat, eschivându-se de la obligaţiile muncii în comun.

• **Conceptualul** caută să găsească soluţii la problemele profesiei.

Angajatorii doresc studenți și absolvenți cu deprinderi, așa numite **abilități, calități care sunt apreciate și valorizate de mulți angajatori** (abilităţi de comunicare, responsabili, flexibili, implicaţi, punctuali, cu încredere în sine, cu dorinţa de a învăţa, capacitatea de a lua decizii în situaţii problemă, care lucrează în echipă, cu inteligenţă emoţională, cu mentalitate de învingători, îndrăzneţi, ambiţioşi etc.).

Figura 16: Reuşita în cariera profesională

Reuşita în cariera profesională	• abilităţile de comunicare: • abilităţi interpersonale: • abilităţi de investigare şi manipulare de date • abilităţi de planificare şi rezolvare de probleme: • abilitatea de a lua decizii; conştiinciozitate; • asumarea responsabilităţii pentru munca realizată; • abilităţi de utilizare a tehnologiilor informatice; • adaptare la schimbare; • orientare spre progres şi autodezvoltare; • stabilitate emoţională; bună dispoziţie; entuziasm în muncă; • loialitate; sinceritate; onestitate; spirit de observaţie; imaginaţie; • perspicacitate; fermitate în apărarea principiilor; • abilităţi fizice.

Sursa: *prelucrare proprie*

Pe lângă acestea, angajatorii urmăresc (şi evaluează) studenţii în domenii specifice ştiinţelor sociale, ca la angajare, să deţină competenţele profesionale aferente (câteva din ocupaţiile posibile, conform COR fiind prezentate în caseta următoare).

Principalele ocupaţii posibile conform COR:

Ştiinţe juridice

Judecător, Procuror; Avocat; Notar; Executor Judecătoresc; Consilier Juridic; Lichidator; Mediator; Cercetător în domeniul ştiinţelor juridice; Asistent de cercetare în domeniul ştiinţelor juridice; Administrator judiciar; Purtător de cuvânt; Grefier inspector asigurări; Executor bancar; Consilier de probaţiune; Inspector probaţiune; Inspector justiţie; Expert jurist; Consilier de justiţie; Referent de specialitate în justiţie; Registrator de carte funciară; Consilier administraiţe publică ş.a.

Ştiinţe administrative

Administrator public; Agent de dezvoltare; Consilier administrație publică; Consilier armonizare legislativă; Consultant în administrația publică; Expert în administrația publică; Expert armonizare legislativă; Inspector de specialitate în administrația publică; Manager proiect; Referent de specialitate în administrația publică, Reglementator ș.a.

Sociologie

Sociolog; Antropolog; Demograf; Cercetător în sociologie; Cercetător în antropologie; Cercetător în asistenţa socială; Analist; Cercetător în demografie; Profesori în învăţământul secundar şi asimilaţi; Specialişti cu ocupaţii intelectuale şi ştiinţifice; Consilier statistician; Expert statistician; Consilier îndrumare şi orientare profesională ; Consilier orientare privind cariera; Consilier administraţie publică; Specialişti în relaţii publice; Referent de specialitate marketing; Purtător de cuvânt; Specialist resurse umane ș.a.

Psihologie

Psiholog şcolar în instituţii din cadrul inspectoratelor şcolare judeţene; Centrelor judeţene de resurse şi asistenţă educaţională (CJRAE); Psihologi clinicieni, consilieri psihologi sau psihoterapeuţi, în spitale, clinici; Psihologi specialişti în psihologia muncii şi organizaţională în evaluarea şi selecţia profesională şi managementul resurselor umane, în calitate de consilieri pentru instituţii şi organisme cu responsabilităţi în domeniul forţei de muncă, formării şi conversiei profesionale şi ocupaţionale din cadrul Agenţiei Judeţene de Ocupare a Forţei de Muncă; Psihologi specialişti în cadrul serviciilor de ocrotire şi protecţia copiilor din cadrul Direcţiei Generale de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului; Psihologi specializaţi în evaluarea psihodiagnostică şi terapia persoanelor cu nevoi speciale din cadrul Autorităţii Naţională pentru Persoanele cu Handicap, şcoli speciale, fundaţii; Psihologi în domeniul psihologiei judiciare, în cadrul penitenciarelor, Inspectoratului Judeţean de Poliţie, serviciilor antidrog, centrelor de mediere sau altor instituţii din cadrul Ministerului de Interne ș.a.

În continuare prezentăm un instrument practic, util denumit ***Profilul competențelor profesionale pentru domeniul tău,*** care urmărește evaluarea competențelor profesionale aplicabile domeniilor de licență: științe juridice, științe administrative, sociologie, psihologie, ținând cont de competențele oferite de programele de studii ale facultăților de profil din universitățile analizate.

Tabelul 1: Profilul competențelor profesionale – Științe juridice

Profilul competențelor profesionale – Științe juridice					
	Foarte slab	**Slab**	**Mediu**	**Bun**	**Excelent**
Utilizarea adecvată a conceptelor, teoriilor, paradigmelor şi metodologiilor din domeniul juridic	1	2	3	4	5
Aplicarea tehnicilor şi instrumentelor specifice domeniului juridic	1	2	3	4	5
Aplicarea legislaţiei româneşti, a legislaţiei europene şi a celorlalte instrumente juridice internaţionale	1	2	3	4	5
Interpretarea, corelarea şi compararea instituţiilor juridice din dreptul naţional, dreptul european şi dreptul altor state	1	2	3	4	5
Aplicarea cunoştinţelor necesare în culegerea datelor şi informaţiilor referitoare la o problemă de drept concretă	1	2		4	5
Utilizarea legislaţiei în vigoare în analiza situaţiilor juridice, în încadrarea lor corectă din punct de vedere juridic şi în soluţionarea lor	1	2	3	4	5

Tabelul 2: Profilul competențelor profesionale – Științe administrative

Profilul competențelor profesionale – Științe administrative					
	Foarte slab	**Slab**	**Mediu**	**Bun**	**Excelent**
Cunoaşterea şi percepţia corectă a mecanismelor, de funcţionare ale statului de drept, ale legislaţiei şi modului de aplicare practică a acesteia.	1	2	3	4	5
Capacitatea profesională şi dobândirea aptitudinilor de a se integra ca funcţionar public în ierarhiile funcţionale ale administraţiei publice.	1	2	3	4	5
Dobândirea şi aprofundarea cunoştinţelor teoretice şi practice de bază pentru activităţile sectoriale centrale şi locale ale administraţiei publice.	1	2	3	4	5
Culegerea, analiza şi interpretarea de date şi de informaţii din punct de vedere calitativ şi cantitativ din sectorul economic şi social, în vederea elaborării de proiecte şi politici publice, pentru rezolvarea problemelor specifice domeniului ştiinţelor administrative.	1	2	3	4	5
Utilizarea tehnologiilor informatice în domeniul problematicii specifice sectorului public, la nivel de	1	2	3	4	5

autorităţi publice, instituţii publice, organizaţii neguvernamentale dar şi în firme private.					
Cunoaşterea, interpretarea şi aplicarea reglementărilor din domeniul administraţiei publice.	1	2	3	4	5

Tabelul 3: Profilul competențelor profesionale – Sociologie

Profilul competențelor profesionale – Sociologie					
	Foarte slab	**Slab**	**Mediu**	**Bun**	**Excelent**
Proiectarea şi realizarea de cercetări sociologice (culegere, prelucrare şi analiză de date sociale) în organizaţii şi comunităţi, cercetări culturale, studii de piaţă etc.	1	2	3	4	5
Gestionarea sistemelor de date sociale	1	2	3	4	5
Diagnoza problemelor sociale/sociologice şi analiza şi aplicarea de politici publice şi sociale	1	2	3	4	5
Identificarea, analiza (explicare) şi soluţionarea de probleme şi conflicte sociale în organizaţii şi comunităţi	1	2	3	4	5
Consiliere profesională şi de integrare socială	1	2		4	5
Analiza comunicării sociale	1	2	3	4	5

Tabelul 4: Profilul competențelor profesionale – Psihologie

Profilul competențelor profesionale – Psihologie					
	Foarte slab	**Slab**	**Mediu**	**Bun**	**Excelent**
Operarea cu concepte fundamentale în domeniul psihologiei	1	2	3	4	5
Proiectarea şi realizarea unui demers de cercetare în psihologie	1	2	3	4	5
Evaluarea critică a situaţiilor problematice şi a soluţiilor posibile în psihologie	1	2	3	4	5
Evaluarea psihologică a individului, grupului şi organizaţiei	1	2	3	4	5
Proiectarea şi realizarea intervenţiilor psihologice	1	2		4	5
Relaţionarea şi comunicarea interpersonală specifică domeniului psihologiei	1	2	3	4	5

Utilizând un astfel de instrument se pot obține clasamente în baza scorurilor de la 6 la 30 de puncte iar angajatorii pot ține cont de acestea.

4.2. Câteva sfaturi şi recomandări de bune practici

Dezvoltarea autocunoaşterii poate fi susținută prin:

I. Adună informații despre tine însuți:

- interese;
- valori;
- roluri;
- aptitudini;
- mediul înconjurator;
- nevoi;
- realitatea ta.

II. Conturează câteva opțiuni:

- caută domeniile în care ți-ar plăcea să lucrezi;
- familiarizează-te cu profesiile în care poți activa după terminarea studiilor;
- urmărește posturile de care eşti interesat;
- caută ofertele de pe piața muncii care se potrivesc cel mai bine cu profilul tău;
- află ce îți dorești: job part-time, internship-uri sau voluntariat, sau job full-time;
- citește materiale scrise;
- analizează interviuri orientative.

III. Încearcă să răspunzi sincer şi obiectiv la următoarele întrebări:

1. *Ce ştiu şi ce pot să fac bine?* Răspunsurile formulate ajută la identificarea cunoştinţelor, capacităţilor, abilităţilor, deprinderilor în domeniul în care se deorește să se profeseze.

2. *Ce aş dori, ce mi-ar plăcea să fac?* Răspunsurile conduc la conştientizarea intereselor, dorinţelor, preferinţelor, aspiraţiilor, idealurilor referitoare la cariera în domeniul ştiinţelor sociale, pentru care studentul se pregătește (ştiințe juridice, sociologie, psihologie, ştiințe administrative).

3. *Ce este important pentru mine?* Răspunsurile se vor referi la sistemul de valori la care se raportează.

4. *Cum sunt?* Această întrebare se referă la identificarea trăsăturilor de personalitate.

5. Ce ar trebui să ştiu / să pot / să fac pentru a-mi satisface interesele şi dorinţele, pentru a-mi îndeplini scopurile, aspiraţiile, idealurile privind cariera? Răspusul conduce la alegerea studiilor şi a programelor de formare profesională care asigură dobândirea competenţelor necesare (generale şi specifice) pentru reuşita în carieră.

IV. Identifică în ce cadran te situezi conform tipologiilor lui Holland și Nireșteanu/Ardelean.

V. Calculează scorul prin *Profilul competențelor profesionale pentru domeniul tău* (Științe juridice, Științe administrative, Sociologie sau Psihologie)

VI. Mini-interviu:

Încearcă să răspunzi la cele 4 întrebări de mai jos care te pot ajuta să identifici acele puncte forte de care dispui în traseul tău profesional, și nu numai:

1. Descrie pe scurt o experiență plăcută care îți vine în minte și care te are pe tine ca unul dintre actorii principali. Ce ai făcut pentru a ajunge în această situație plăcută și ce calități ale tale au fost puse în evidență?
2. Cc activități îți plac cel mai mult? Te poți gândi la orice tip de activități, de la hobby-uri, la acțiuni de voluntariat, muncă, timp petrecut cu prietenii sau familia.
3. Gândește-te la ultimul proiect în domeniu pe care l-ai avut. Care a fost partea care ți-a plăcut cel mai mult și de ce?
4. După finalizarea studiilor, care sunt domeniile în care dorești să te perfecționezi? Ce anume ți-a atras atenția astfel încât să îți dorești să aprofundezi conținutul?

Odată ce ai răspuns la aceste întrebări, încearcă să găsești acele puncte comune care reies din cele relatate de tine. Identifică abilitățile pe care le ai și pe care le folosești în contexte care îți plac. Care sunt punctele tale forte ce reies în urma mini-interviului?

VII. Fă o listă cu două coloane cu ceea ce îți place și ceea ce îți displace la tine. Apoi, folosește această listă pentru a te examina.

La final, acordă-ți timp pentru a te gândi la ce anume îți dorești sau ai nevoie în viață.

5. EXPLORAREA TRASEELOR EDUCAȚIONALE ȘI PROFESIONALE - DECIZIA DE CARIERĂ

5.1. Explorarea traseelor profesionale

Explorarea traseelor presupune o activitate sistematică prin care studenții încep să colecteze informații referitoare la ocupații, oportunitățile profesionale identificate și dinamica pieței muncii. Aceste informații pot viza: natura muncii ce urmează a fi efectuată, cerințe educaționale pentru a accede la un post de muncă, perspective de angajare, mediul muncii, câștiguri potențiale etc. Acuratețea informațiilor obținute este esențială pentru a putea face alegeri compatibile cu interesele, valorile și stilul de viață dorit de student.

Ce surse pot selecta studenții pentru a obține cât mai multe informații pertinente despre alternativele educaționale și profesionale?

În general, există două tipuri de surse care pot fi utilizate în explorarea educațională și ocupațională: surse formale și surse informale[8]:

– **surse formale -** sunt cele provenite direct de la ofertanți, precum: diverse materiale tipărite (cărți, broșuri, pliante, fluturași de informare, clasificări sau nomenclatoare ocupaționale, ziare și reviste, nomenclatoare, profile ocupaționale, monografii și reviste de specialitate, standarde ocupaționale. etc.), audiovizuale (casete, cd-uri/dvd-uri, emisiuni radio și tv) sau digitale, surse ce au devenit din ce în ce mai populare în ultimii ani și mai facile în accesare.

– **surse informale** - presupun obținerea de informații prin programarea de interviuri informaționale în organizațiile vizate, experiența directă (câștigată prin voluntariat, asistență la cursuri, job-uri part-time, programe work & travel, internship-uri) sau rețelele sociale (engl. *networking*).

Materialele tipărite reprezintă surse de informații precise, care provin direct de la universități.

[8] A se vedea lucrareaa "**Consiliere profesională, stagii de practică și întreprindere simulată: o șansă în plus în găsirea unui loc de muncă pentru studenții de la specializările administrație publică și comunicare, relații publice și publicitate**"- *Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013* Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii" Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă Beneficiar:Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca Contract POSDRU/161/2.1/G/137510, p. 28.

Broşurile pot oferi informaţii succinte şi relevante despre o organizaţie (tipul, scopul acesteia, ofertele sale educaţionale şi de pregătire etc.). ***Pliantele*** prezintă în general informaţii despre oferte specifice (de exemplu, o şcoală de vară, un workshop etc.). ***Profilele ocupaţionale*** sunt descrieri ale ocupaţiilor după o structură standardizată, ceea ce facilitează compararea lor. Putem obţine informaţii şi din ***ziare şi reviste***. Acestea prezintă, în rubricile lor de specialitate, oportunităţi educaţionale sau profesionale, diverse aspecte legate de piaţa muncii ş.a.

Materialele audiovizuale. Din această categorie fac parte anumite casete audio-video, CD-uri, emisiuni radio sau TV (Radioul şi Televiziunea reprezintă surse de informare destul de puţin utilizate în ceea ce priveşte oportunităţile de angajare, aşa cum rezultă din analiza efectuată în studiul *Analiza rezultatelor și relevanța activităților de consiliere și orientare profesională realizate de centrele specializate ale instituțiilor de învățământ superior de stat, cu referire la dezvoltarea competențelor în domeniul științe sociale (doar ramurile de știință: științe juridice, științe administrative, sociologie, psihologie și științe comportamentale), pentru 6 universități relevante*) care furnizează informaţii despre unele universităţi, facultăţi, programe de studiu sau despre unele ocupaţii.

Tehnologiile informatice şi de comunicare (TIC) sunt utilizate pe scară largă în prestarea unor servicii de informare şi consiliere a carierei, cu o gamă largă de aplicaţii. Tehnologiile determină transformarea serviciilor de consiliere şi orientare, având rolul de instrument, de alternativă şi de agent al schimbării; oferă instrumente noi pentru carieră şi pentru găsirea unei slujbe disponibile pe Internet, cum ar fi: baze de date cu locuri de muncă, servicii oferite de consilierii carierei sau informaţii despre ocupaţii, ca instrumente necesare pentru luarea deciziilor în carieră şi găsirea unui loc de muncă.

Internetul ne oferă site-urile prin care se pot afla informaţii despre oferta educaţională şi ocupaţională.

Programele de orientare asistate de calculator prezintă surse destul de prezente datorită avantajelor conferite:

• flexibilitatea modului de prezentare a informaţiilor, selectarea rapidă a acestora cu ajutorul unor criterii multiple, a cuvintelor cheie ş.a.;

• personalizarea timpului de acces la informaţii şi sporirea gradului de autonomie a beneficiarilor faţă de consilierii în carieră;

• creşterea posibilităţilor de stocare, regăsire, manipulare şi corelare a informaţiilor despre persoane, ocupaţii, instituţii;

• ameliorarea raportului număr de clienţi/consilier şi scăderea costurilor sociale ale consilierii şi orientării.

Opţiunea *E Learning* propune ca serviciile de orientare şi consiliere vocaţională să ofere acces universal la formare, la piaţa muncii şi la oportunităţile privind cariera în domeniul deprinderilor specifice noilor tehnologii.

Motoarele de căutare şi bazele de date oferă informaţiile dorite ce sunt accesate pornind de la „date cheie" (meserie, job description, anunţ angajare etc.).

Prin explorarea pe cont propriu a bazelor de date şi paginilor web, se pot obţine informaţii despre piaţa muncii, angajare, programe de formare, tehnici de căutare a unui loc de muncă, autoevaluare şi altele de interes pentru carieră.

Interviul de informare. Pentru a se informa, studenţii pot apela şi la persoane care, prin natura poziţiei pe care o ocupă în cadrul unei instituţii, firme etc., pot oferi informaţii utile. Se poate solicita un interviu (o discuţie) cu astfel de persoane, pentru a obţine direct de la sursă informaţii despre oportunităţile educaţionale şi / sau ocupaţionale de la instituţiile şi firmele respective.

Reţeaua socială este alcătuită din persoanele cunoscute, de încredere şi care pot oferi ajutor, sprijin, inclusiv în problema alegerii carierei. Din această reţea fac parte părinţii, alţi membri ai familiei, prieteni, profesori, vecini etc., persoane care pot oferi informaţii despre trasee educaţionale, despre firme potenţial angajatoarc, şi cu care se poate discuta despre experienţa lor profesională. Din studiul amintit, părinţii au un important rol în consilierea studemților în vederea orientării în cariere.

Experienţa directă în muncă are o importanţă deosebit de mare. Această experienţă se poate câştiga prin:

- internship;
- voluntariat;
- mentorat;
- cauching;
- muncă în timpul vacanţei (programul work and travel, spre exemplu);
- observarea modului în care îşi desfăşoară activitatea diferite persoane: membrii familiei, prieteni, cunoştinţe etc.

Activităţile de acest fel oferă şi şansa extinderii reţelei sociale care poate fi utilă mai târziu, când se doreşte găsirea unui alt loc de muncă ş.a.

5.2. Decizia privind cariera

Explorarea traseelor educaţionale şi ocupaţionale este urmată de luarea deciziei de carieră, în urma unei selecţii de opţiuni din mulţimea variantelor disponibile la un moment dat.

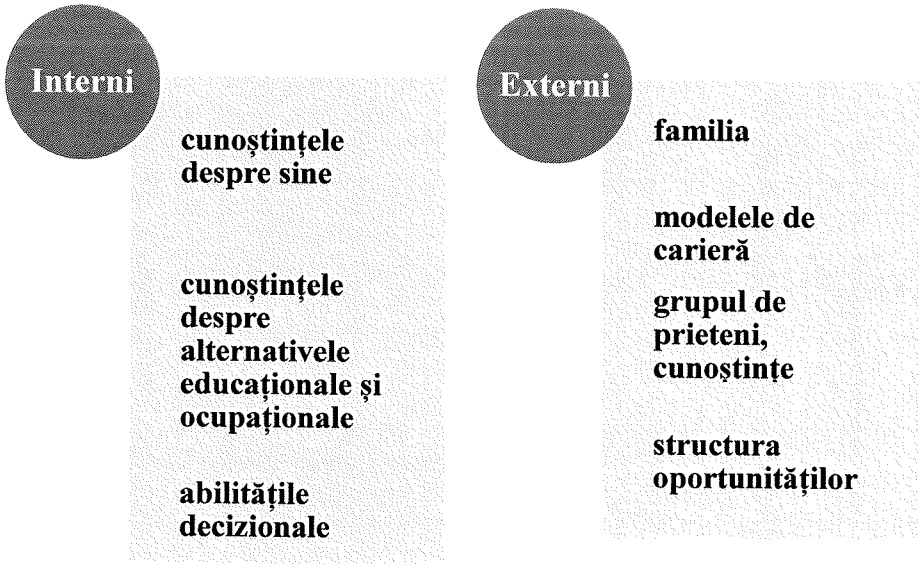
Atunci când se ia o decizie trebuie să se ţină cont de faptul că aceasta nu este o decizie pentru întreaga viaţă. În cursul vieţii este posibil să se identifice noi cariere care se potrivesc mai bine şi se poate relua procesul de construire a carierei.

Decizia de carieră reprezintă procesul prin care se selectează alternativele de carieră dintr-o mulțime de variante disponibile la un moment dat.

Acest proces pleacă de la o informare detaliată şi conştientizarea necesităţii de a alege o alternativă.

Tot în acest context, este foarte importantă activitatea de elaborare a unui **plan de carieră**, ce reprezintă "harta" care ghidează studentul spre succes şi îl sprijină în implementarea deciziei. Implementarea deciziei presupune aplicarea planului stabilit.

Figura 17: Factori ce pot avea un rol important în luarea unei decizii privind cariera



Sursa: *prelucrare proprie*

Factorii interni:

a) **Cunoștințele despre sine** includ cunoștințele despre propriile valori, interese, deprinderi și trăsături de personalitate. Cu cât te cunoști mai bine, cu atât deciziile tale de carieră vor fi mai ușor de luat și mai stabile în timp (conform capitolului anterior).

b) Cunoștințele despre alternativele educaționale și ocupaționale sunt rezultatul explorării alternativelor educaționale și ocupaționale. O alegere informată se bazează pe cunoștințe cât mai elaborate despre alternativele existente. Mulți studenți dețin informații fragmentare, uneori incolete sau eronate, fapt ce constituie o barieră în luarea unor decizii optime de carieră.

Externi:

a) **Familia**: membrii familiei sunt extrem de importanți, întrucât ei pot oferi sprijin în procesul decizional, pot să îți ofere un feedback util în legătură cu alternativele tale, te pot ajuta să fi cât mai autonom în alegerile pe care le faci, te pot încuraja și motiva, oferindu-ți în același timp așteptări realiste legate de carieră și modele pozitive de comportament. Nu trebuie absolutizat acest lucru, decizia fiind important a fi luată în cunoștință de cauză.

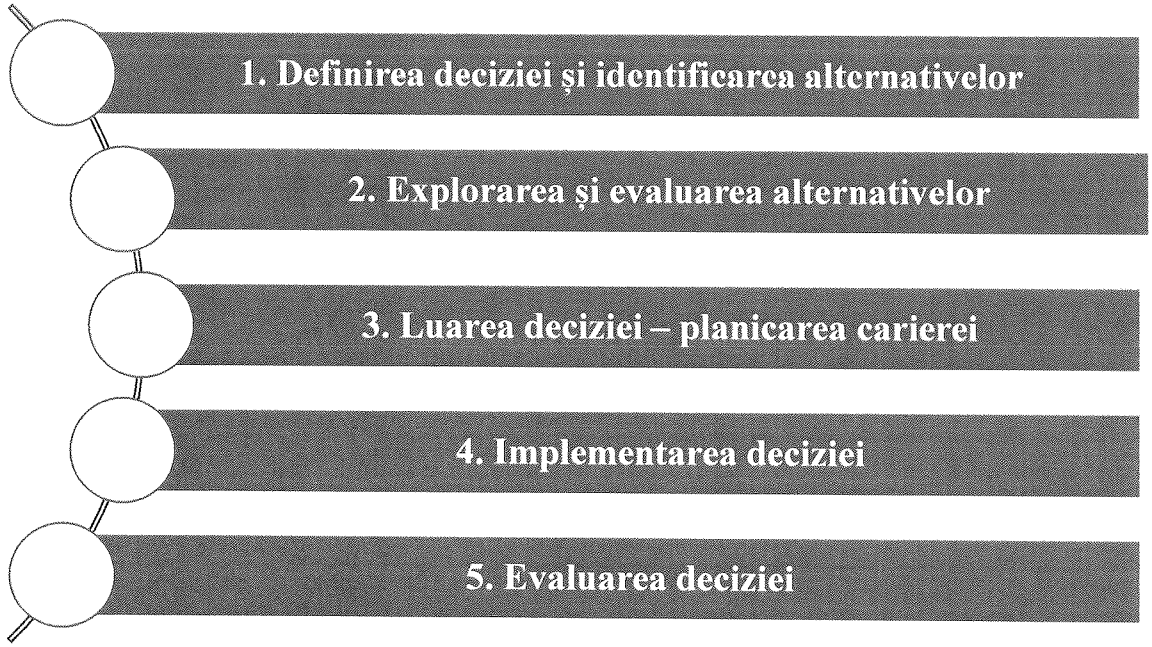
b) **Modelele de carieră** sunt reprezentate de părinți, profesori, colegi, prieteni din anturaj sau promovate prin mass-media (la noi din păcate sunt mult prea promovate modele de carieră, altele decât cele care ar trebui). S-a demonstrat că, cei care beneficiază de modele pozitive de carieră dezvoltă mult mai devreme o anumită maturitate vocațională. Ei manifestă un interes activ pentru alegerile de carieră, au un grad ridicat de autonomie și inițiativă în luarea deciziilor și sunt mai flexibili în ceea ce privește alternativele selectate.

c) Grupurile de prieteni pot influența deciziile prin valorile promovate și alegerile făcute.

d) Structura oportunităților de pe piața muncii este determinată în principal de distanța față de locul de muncă, de calificare, contactele informale, etnia, genul, statutul socio-economic sau unii factori ciclici și structurali.

Pentru a da rezultatele scontate, procesul decizional trebuie să cunoască câteva etape[9], sintetizate în figura următoare (Figura 18).

Figura 18: Etapele procesului decizional



Sursa: *prelucrare proprie*

1. Definirea deciziei și identificarea alternativelor

În această etapă, studentul trebuie să conștientizeze în primul rând necesitatea luării unei decizii și să definească problema.

[9] A se vedea lucrareaa "**Consiliere profesională, stagii de practică și întreprindere simulată: o șansă în plus în găsirea unui loc de muncă pentru studenții de la specializările administrație publică și comunicare, relații publice și publicitate**"- *Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013* Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii" Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă Beneficiar:Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca Contract POSDRU/161/2.1/G/137510, p. 25.

Care e conținutul deciziei? Care e problema care necesită o soluție? Vrei să alegi o facultate sau un profil de studiu? Vrei să alegi o profesie? Vrei să alegi un anumit traseu educațional (licență + master)? Vrei să alegi diferite modalități de formare a competențelor necesare pe piața muncii (voluntariat, internship, cursuri sau traininguri)? Sau vrei pur si simplu să îți alegi un job potrivit? Identificarea alternativelor depinde întotdeauna de modul în care tu îți definești problema.

2. Explorarea și evaluarea alternativelor/explorarea traseelor educaționale și profesionale

Acum studentul trebuie să caute cât mai multe informații despre alternativele existente. În general, criteriile utilizate în selecție diferă de la o persoană la alta, dar de cele mai multe ori se referă la: caracteristicile personale (interese, valori, abilități, deprinderi, stil decizional), așteptările, intențiile de viitor și costurile și beneficiile implicate în cazul fiecărei alternative. Rezultatul acestor evaluări va permite alegerea celei mai bune alternative de construire a unui plan de acțiune.

Compară alternativele găsite pe baza criteriilor care sunt importante pentru tine. De exemplu, s-ar putea să nu vrei să investești timp și efort în a te pregăti într-un alt domeniu pentru care e nevoie de o pregătire de lungă durată sau s-ar putea să consideri salariile din domeniul pe care îl vizezi ca fiind prea mici pentru nevoile tale. Toate aceste decizii te vor influența în selectarea celei mai bune alternative.

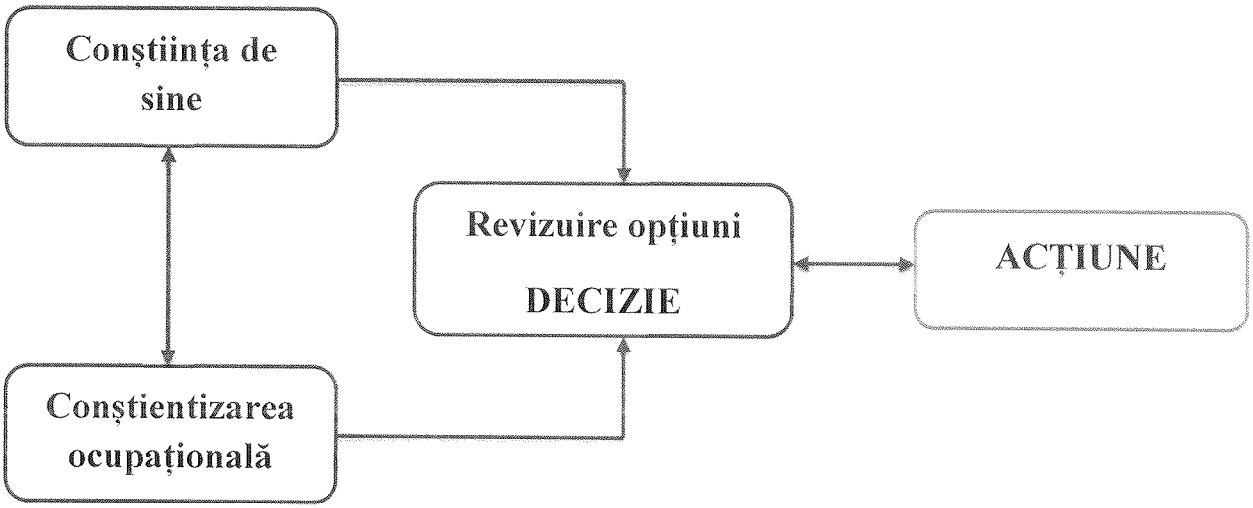
3. Luarea deciziei – planul de carieră

A planifica o carieră înseamnă a contura obiective de carieră, a stabili un drum pe care studentul vrea să meargă și acțiunile necesare pentru a ajunge acolo unde își dorește. Planificarea carierei este un proces continuu de ajustare la context și de dezvoltare.

Planificarea carierei se bazează pe crearea unor planuri de carieră realiste, care să permită adaptarea la cerințele pieței muncii. Se referă la a evalua punctele tari și cele slabe, a întrevedea oportunități de dezvoltare și a stabili obiective și planuri prin care să se atingă aceste obiective.

Astfel, în activitatea de planificare a carierei, ativităţile de consiliere urmăresc dezvoltarea unui plan de carieră personală şi înzestrarea studentului cu cunoştinţe şi abilităţi necesare pentru realizarea unui management eficient al propriei cariere. Acest fapt se impune cu necesitate în condiţiile unei pieţe de muncă flexibile şi în mare parte imprevizibile, fluctuante, atât în ceea ce priveşte configuraţia externă (ponderea diverselor profesii pe piaţa muncii şi schimbarea relaţiei dintre ele – avem în vedere, spre exemplu, perioada când profesiile juridice erau la mare căutare), cât şi cea internă (modificări în cerinţele impuse de diverse profesii: magistrat, avocat, notar etc.).

Figura 19: Câțiva pasi pentru o planificare mai bună a carierei



Sursa: The Oxford Guide To Careers, 2018, p. 12.

Tabel 5: Planificarea mai bună a carierei, conform Ghidului Oxford

INTERESE DE CARIERĂ Tipul de muncă şi mediul de lucru	BINE SĂ AI	IMPORTANT	ESENȚIAL
Analitică: cercetare şi investigare; muncă numerică			
Creativitate şi generarea de idei			
Gestionarea şi conducerea oamenilor			
Implicare în activităţi sociale şi de îngrijire			

Întreprinderi şi afaceri			
Lucrul cu procese definite			
Lucrul cu tehnologia			
Rezolvarea problemelor			
Sprijinirea şi consilierea oamenilor			
Stil colaborativ de lucru			
Teoretic şi conceptual: lucrul cu idei			

MOTIVAȚII	BINE SĂ AI	IMPORTANT	ESENȚIAL
Afiliere (sentiment de mândrie sau apartenență)			
Altruism / bine social			
Autonomie			
Capacitatea de a-i influența pe ceilalți			
Câștig financiar			
Distracție			
Învățare şi dezvoltare			
Poziționare (pentru următoarea carieră)			
Prestigiu			
Progres			
Provocare			
Recunoaştere personală			
Securitate			
Structură			
Varietate			

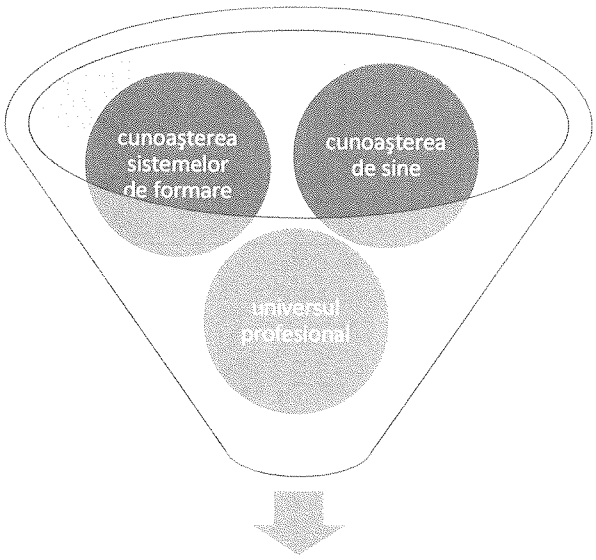
Sursa: The Oxford Guide To Careers, 2018, p. 13.

Pentru conturarea realistă a unui **plan de carieră** şi pentru a fi capabil să îl dezvolte permanent, este necesară confruntarea a trei aspecte (Figura 20):

- cunoaşterea de sine;
- cunoaşterea sistemelor de formare (cursuri de specializare, utilitatea consilierii şi orientării);
- universul profesional (informaţii asupra profesiilor, repere economice).

Un **Plan de carieră** este alcătuit, în esență, din scopul şi obiectivele carierei, strategiile de realizare a acestora, termene, resurse, posibile blocaje prevăzute.

Figura 20: Conturarea unui plan de carieră



Conturarea realistă a unui plan de carieră

Sursa*: prelucrare proprie*

Planul de carieră **este o "hartă a vieţii profesionale"** oricând putem să vedem pe hârtie exact unde ne aflăm în drumul nostru către atingerea obiectivelor propuse, ce paşi am parcurs şi ce paşi mai avem de parcurs. În acelaşi timp, Planul trebuie să ne ofere şi flexibilitate în atingerea obiectivelor. Strategiile pentru atingerea obiectivelor trebuie să prevadă planuri alternative, bazate pe toate scenariile posibile (de la cele mai pesimiste la cele mai optimiste). Astfel, pe lângă faptul că îţi stabileşti o serie de obiective personale şi profesionale, trebuie să identifici şi mijloacele prin care le poţi realiza. Dezvoltarea carierei este rezultatul implementării unei bune planificări de carieră în urma căreia vei achiziţiona competenţele şi experienţa necesară. E un proces care presupune schimbare şi autodezvoltare pe parcursul întregii vieţi, ca urmare a integrării tuturor rolurilor (elev, membru de familie, muncitor, cetăţean), contextelor (familie, şcoală, comunitate, loc de muncă) şi evenimentelor (prima zi de şcoală, primul loc de muncă, calitatea de părinte, schimbarea locului de muncă, pensionarea) din viaţa unei persoane.

Planificarea carierei este şi pentru angajaţi şi pentru organizaţie. Procedurile de planificare a carierei se bazează totdeauna pe necesităţile organizaţiei, trebuie precizat însă că necesităţile organizaţiei nu pot fi satisfăcute dacă cele individuale sunt neglijate. **Cel mai eficient mod de planificare a carierei este prin intermediul planurilor pe termen scurt,** adaugând la capătul acestora următorul pas din carieră, ţinând cont de condiţiile de pe piaţa muncii şi de schimbările care au loc în viaţa fiecăruia.

Planul personal de carieră este **un "plan de viaţă"** care trebuie să poarte amprentele flexibilităţii, iniţiativei şi independenţei, în condiţiile în care schimbarea locului de muncă a devenit ceva „aproape stabil". În procesul de orientare profesională trebuie să pregătim următoarele domenii de competenţă:

- cunoaşterea de sine: stima de sine, încrederea în sine;
- rolul abilităţilor de comunicare eficientă;
- rezolvarea de probleme şi negocierea conflictelor;
- lucrul în echipa;
- luarea deciziei;
- instrumente de marketing personal;
- informaţii despre piaţa muncii şi profesii.

4. Implementarea deciziei

Implementarea se referă la aplicarea propriu-zisă a planului de carieră. Studentul trebuie să dea dovadă de determinare şi consecvenţă, dar şi de flexibilitate în acelaşi timp. Unele evenimente neprevăzute îl poate determina să îşi modifice sau ajusteze anumite obiective sau termene. Deseori studentul poate identifica noi resurse care îi pot facilita atingerea unui obiectiv, resurse de care nu a ţinut cont atunci când a elaborat planul.

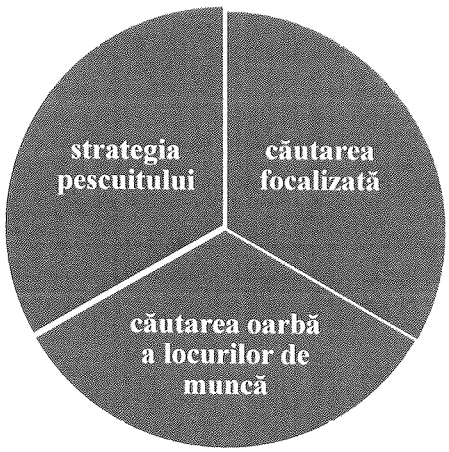
5. Evaluarea deciziei

Deciziile sunt influențate în permanență de o multitudine de factori. Contextul se schimbă rapid. Studentul va trebui de cele mai multe ori să reevalueze deciziile inițiale și să cântărească din nou importanța unora dintre factori. Studentul trebuie să știe că procesul de planificare a carierei este unul continuu și de multe ori circular, uneori va trebui să o ia de la capăt pe măsură ce se dezvoltă, iar obiectivele se schimbă (uneori își propune să propune să intre în magistratură sau în notariat, părăsind cariera de avocat sau pe cea de consilier juridic – spre exemplu).

6. Găsirea unui loc de muncă

În identificarea unui loc de muncă există o serie de strategii[10] pe care studentul le are la îndemână și la care poate să recurgă: **căutarea oarbă a locurilor de muncă** - situație în care se caută anunțuri cu oferte de locuri de muncă în ziare, reviste, anunțuri stradale, internet, relații oferite de prieteni, cunoștințe etc. **căutarea focalizată** - când studentul/absolventul este conștient de propriile aptitudini și interese; deci caută ceva în funcție de profesia pentru care este calificat; - **"strategia pescuitului"** care presupune așteptarea până când se ivește locul de muncă cel mai potrivit (Figura 21).

Figura 21: Strategii de căutare a unui loc de muncă



Sursa: *prelucrare proprie*

[10] A se vedea lucrarea *Ghid de carieră pentru studenți din grupul țintă al proiectului* „**Practică azi pentru jobul de mâine!**" - Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investește în oameni! Axa prioritară 2 „Corelarea invatarii pe tot parcursul vietii cu piata muncii", Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranzitia de la scoala la viata activa", Contract POSDRU/161/2.1/G/136071, Beneficiar: Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași, p. 34.

Târgurile de carieră

Se recomandă ca studenții să participe la târgurile de carieră organizate de universitate în colaborare cu diverse alte organizații ale studenților, instituții și companii.

Prezentări de companii în cadrul Facultății

Adesea angajatorii vin în cadrul facultăților pentru a prezenta compania din care fac parte și ofertele de muncă sau internship-uri disponibile pentru studenți și absolvenți.

Networking

Se recomandă ca studenții să discute cu toți cei pe care îi cunosc pentru a-și dezvolta o rețea de contacte.

Căutarea țintită

Se identifică acele companii sau organizații în care le-ar plăcea să lucreze sau să se dezvolte profesional.

Asociații profesionale

Se identifică acele asociații profesionale relaționate cu domeniul de interes (spre exemplu: barouri, asociații notariale, a specialiștilor în insolvență, drepturi de proprietate intelectuală, de publicitate etc.).

Ce putem face concret pentru a găsi identifica un loc de muncă? (Figura 22)

Figura 22: Identificarea unui loc de muncă

Identificarea unui loc de muncă prin:	apelarea la o agenţie sau oficiu de plasare a forţei de muncă;
	consultarea familiei, prietenilor, foştilor colegi de şcoală şi profesori, rudelor, vecinilor şi cunoştinţelor;
	consultarea cu regularitate a ziarele care publică anunţuri cu oferte de locuri de muncă;
	identificarea altor anunţuri cu oferte de locuri de muncă afişate la intrarea în anumite instituţii;
	realizarea unui anunţ într-o publicaţie specializată;
	participarea la târgurile de job-uri organizate periodic de anumite agenţii de ocupare a forţei de muncă;
	solicitarea unei audienţe la o anumită firmă;
	consultarea site-urilor specializate şi înscrierea într-o bază de date specializată în acest sens.
În vederea desfăşurării cu succes a acestei etape de identificare a unui loc de muncă, cei interesaţi ar trebui să:	•stabilească un orar săptămânal, care să faciliteză organizarea activităţilor;
	•încerce să obţină informaţii despre natura activităţilor firmei/organizaţiei căreia urmează să se adreseze, despre importanţa acesteia, produsele pe care le oferă etc;
	•relaţioneze cu cât mai multe persoane, pentru a mări şansele de a găsi un loc de muncă;
	•consulte anunţurile cu oferte de serviciu (rubrica de mică publicitate), site-uri de job-uri (reţeaua Internet), agenţiile de plasare şi recrutare, târgurile de joburi;
	•contacteze direct angajatorul (firma, organizaţia);
	•redacteze CV-ul şi să-l trimită posibililor angajatori sau să-l înscrie în baze de date specializate.

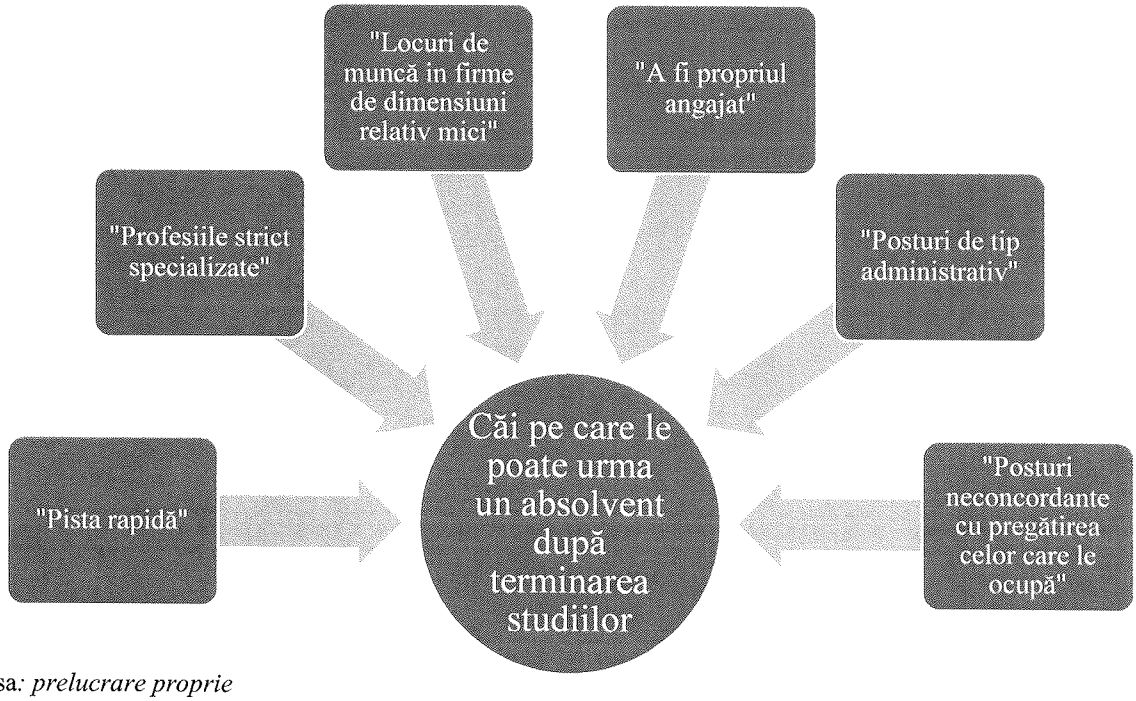
Sursa*: prelucrare proprie*

Cunoscutul psiholog britanic Mark Parkinson[11], autor al *Ghidului Carierei*[12], menționează șase căi pe care le poate urma un absolvent în găsirea unui loc de muncă (figura 23).

[11] A se vedea lucrareaa "**Consiliere profesională, stagii de practică şi întreprindere simulată: o şansă în plus în găsirea unui loc de muncă pentru studenţii de la specializările administraţie publică şi comunicare, relaţii publice şi publicitate**"- *Proiect cofinanţat din Fondul Social European prin Programul Operaţional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013* Axa prioritară 2 „Corelarea învăţării pe tot parcursul vieţii cu piaţa muncii" Domeniul major de intervenţie 2.1 „Tranziţia de la şcoală la viaţa activă Beneficiar:Universitatea Babeş-Bolyai din Cluj-Napoca Contract POSDRU/161/2.1/G/137510, p. 92.

[12] Parkinson, M. (2002). *Ghidul carierei*, Bucureşti, Editura All Beck, 2002, pp.30-62.

Figura 23: Căi pe care le poate urma un absolvent după terminarea studiilor (conform lui Mark Parkinson)



Sursa*: prelucrare proprie*

1. "Pista rapidă":
   - specifică posturilor cu un înalt grad de calificare;
   - reprezintă o cale mai dificilă;
   - aici intră joburile în companiile multinaționale și recrutările pentru posturi la nivel înalt în serviciile publice.
2. "Profesiile strict specializate":
   - profesii precum cele de judecător, notar, procuror, avocat – spre exemplu;
   - solicită o serioasă specializare în prealabil pentru a putea opta pentru un post;
3. "Locuri de muncă în firme de dimensiuni relativ mici":
   - firme cu un munăr mic de angajați, care angajează în fiecare an noi salariați;

- pe măsură ce înregistrează profit se extinde numărul de angajați;
- recrutează studenți pentru internship-uri care se pot finaliza cu o ofertă de angajare.

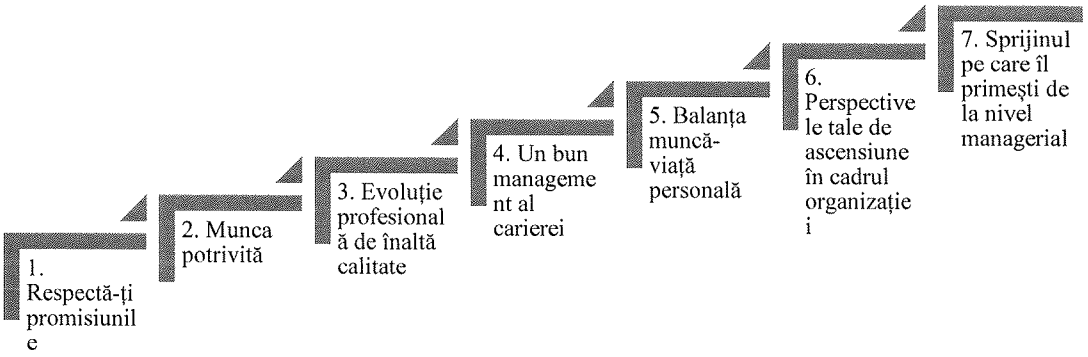
4. "A fi propriul angajat":
   - e alegerea cea mai frecventă pentru absolvenții de drept (avocați) sau alte profesii liberale (avocat, expert etc.);
   - optarea pentru o carieră antreprenorială e din ce în ce mai des întâlnită în ultimii ani, fiind facilitată și de dezvoltarea internetului;
   - necesită o investiție financiară și de timp destul de costisitoare pentru început.
5. "Posturi de tip administrativ" (specifice îndeosebi domeniul Științe administrative):
   - includ activități manageriale;
   - posibilitățile de a face carieră sunt oarecum limitate;
   - se practică promovarea "colaterală", de pe un post pe altul similar ierarhic.
6. "Posturi neconcorante cu pregătirea celor care le ocupă";
   - unii dintre absolvenți decid să opteze pentru posturi de un nivel inferior celui pentru care s-au pregătit în facultate, dar care sunt mai bine plătite;
   - multe joburi ocupate de persoane la început de carieră nu cer calificări sau abilități deosebite (de exemplu, pentru studenții de la sociologie).

După ce te-ai angajat:

Același cunoscut autor afirmă ulterior că sunt șapte criterii de care depinde dezvoltarea unei cariere[13] **(figura 24).**

[13] Idem, p. 93.

Figura 24: Cele șapte criterii de care depinde dezvoltarea unei cariere (conform lui Mark Parkinson)



Sursa*: prelucrare proprie*

Conform lui Parkinson, cele 7 criterii de care depinde dezvolotarea unei cariere, împreună cu unele probleme ce pot apărea sunt:

1. "Respectă-ți promisiunile": fă-ți treabă cât poți de bine, încadrează-te în termene și atinge-ți obiectivele, pentru a fi de folos instituției și pentru a-ți expune potențialul.

Probleme: dacă noua ta slujbă nu e ceea ce trebuia inițial să fie și nu ți se repartizează responsabilitățile pe care le-ai negociat la angajare, poți discuta asta cu angajatorul sau în cel mai rău caz, poti renunța până nu e prea tarziu.

2. "Munca potrivită": după ce ai trecut printr-un proces de selecție riguros, evident că te aștepți ca munca ta să te solicite intelectual, să îți folosească creativitatea și să te stimuleze, astfel încât să arăți de ce ești în stare.

Probleme: s-ar putea ca la început să primești și sarcini rutiniere, pentru care te consideri supracalificat, dar orice lucru are un început. Angajatorul nu poate știi care sunt competențele tale până când nu le solicită. Dacă e o diferență certă între competențele tale și responsabilitățile primite, poți cere revizuirea fișei postului.

3. "Evoluție profesională de înaltă calitate": orice angajator bun știe că pentru a avea angajați eficienți, trebuie să investească în programe complete de training pentru anagajați, permițându-le astfel să se acomodeze și să se dezvolte.

Probleme: nu toți angajatorii investesc în dezvoltarea personalului. Uneori va trebui să prezinți șefului argumente solide care să susțină necesitatea și utilitatea unui program de instruire. Un ajutor de nădejde ar putea veni din partea departamentului de resurse umane.

4. "Un bun management al carierei": adevărații manageri ghidează angajații în cadrul organizației, pe o cale sau alta, în funcție de motivațiile și interesele fiecăruia, ținând cont de nevoile organizației și de modul în care angajații le pot satisface.

Probleme: nu toți angajatorii sunt buni manageri și doar o mică parte sunt lideri în adevăratul sens al cuvântului. Nu te aștepta la prea mult sprijin din partea altora. Managementul carierei e în primul rând responsabilitatea ta!

5. "Balanța muncă-viață personală": la început de carieră, va trebui să răspunzi așteptărilor și solicitărilor angajatorului și să simți că trebuie să dovedești că ești capabil să faci față sarcinilor. Asta poate însemna inclusiv asumarea unui număr ridicat de responsabilități și ore de muncă suplimentare pentru a finaliza proiecte și a atinge targetul.

Probleme: Nici un angajator nu are dreptul să îți ceară să fii dedicat serviciului 24 de ore din 24 sau să îți impună condiții de lucru care ar dăuna vieții tale personale și relațiilor cu ceilalți. Decizia e în mainile tale!

6. "Perspectivele tale de ascensiune în cadrul organizației": orice angajator de succes recrutează oameni cu potențial pe care îi poate dezvolta, astfel încât afacerea lui să înflorească. Cu toate acestea, nu te aștepta ca ascensiunea ta să fie meteorică! Evoluția trebuie să fie coerentă și logică în timp, iar responsabilitățile noi primite să corespundă nivelului optim de dezvoltare al angajtului.

Probleme: adesea tinerii angajați se simt blocați într-o anumită poziție. Asigură-te că există suficiente perspective de ascensiune în cadrul instituției pentru tine și candidează pentru ele la momentul potrivit. Dacă din nefericire e angajat altcineva în locul tău, cere feedback pentru a știi care sunt problemele care trebuie remediate pe viitor.

7. "Sprijinul pe care îl primești de la nivel managerial": persoana cheie în relațiile tale cu ceilalți și în dezvoltarea ta este șeful tău direct (aflat la nivel ierarhic imediat superior ție).

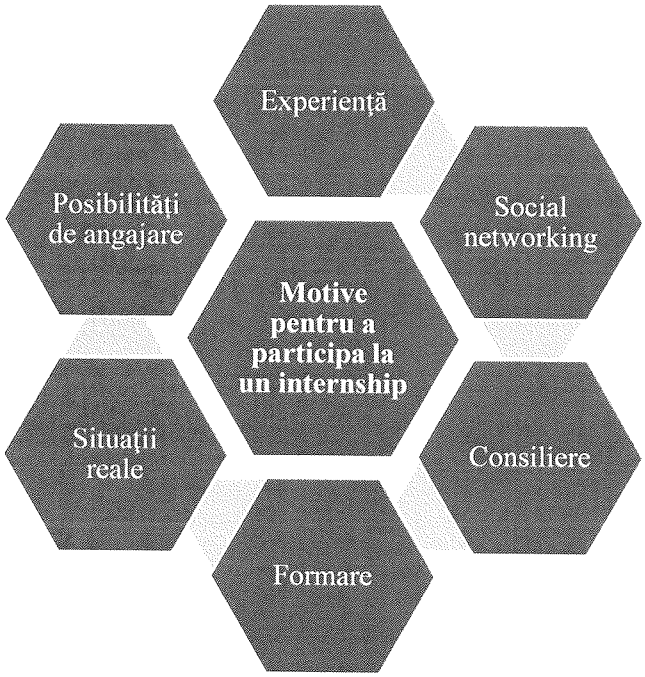
Probleme: încearcă să eviți problemele cu șeful tău direct. De cele mai multe ori, el e cel care îți poate face viața mai ușoară sau mai grea în cadrul firmei. În cazul în care totuși te confrunți cu probleme pe care nu

crezi ca le poți rezolva direct cu el, amintește-ți că orice șef are un șef. În cazul în care nu rezolvi problema la nici un nivel ierarhic, revezi clauzele contractului de muncă pentru a ști ce acțiune trebuie să întreprinzi.

5.3. Internship

Internshipul este o oportunitate de a dobândi o anumită experienţă profesională şi de a testa anumite funcţii într-o organizație înainte de angajare.

Figura 25: Motive pentru a participa la un internship



Sursa: *prelucrare proprie*

1. Experienţă: atât profesională, cât şi „de viaţă". Internship-ul presupune implicarea în programe şi activităţi reale, de zi cu zi ale unei organizaţii, adaptarea la nevoile organizaţiei, experienţă în conştientizarea şi rezolvarea unor situaţii şi sarcini concrete, şi nu în ultimul rând, calibrarea aşteptărilor. În urma internshipului, studentul va primi feedback din partea angajatorului asupra cunoştinţelor, abilităţilor şi

competențelor pe care va trebui să le dezvolte, sarcinilor pe care le-a îndeplinit, asupra comportamentului la locul de muncă, asupra rezultatelor și performanței sale.

2. Social networking: studentul poate participa la diferite evenimente și poate cunoaște potențiali angajatori, etc.

3. Consiliere: studentul poate fi ajutat să identifice mai bine alternative de carieră, să cunoască mai bine domeniul și mediul în care va lucra. Îl va ajuta să își dezvolte competențele de carieră și să vadă mai clar opțiunile sale.

4. Formare: participarea la un program de internship îl poate ajuta să dobândească o serie de abilități și competențe care vin în completarea cunoștințelor teoretice dobândite în facultate la cursuri, seminarii și activități de laborator. Îi poate dezvolta abilități de comunicare, munca în echipă, responsabilitatea, sociabilitatea, determinarea, managementul timpului, al emoțiilor și al stresului, al schimbării, gândirea critică și creativă etc.

5. Situații reale: studentul va lua contact direct cu situațiile reale. Va avea ocazia să vadă cât valorează ce a învățat în facultate, ce ar trebui să mai învețe și poate cel mai important – cum aplică ceea ce a învățat!

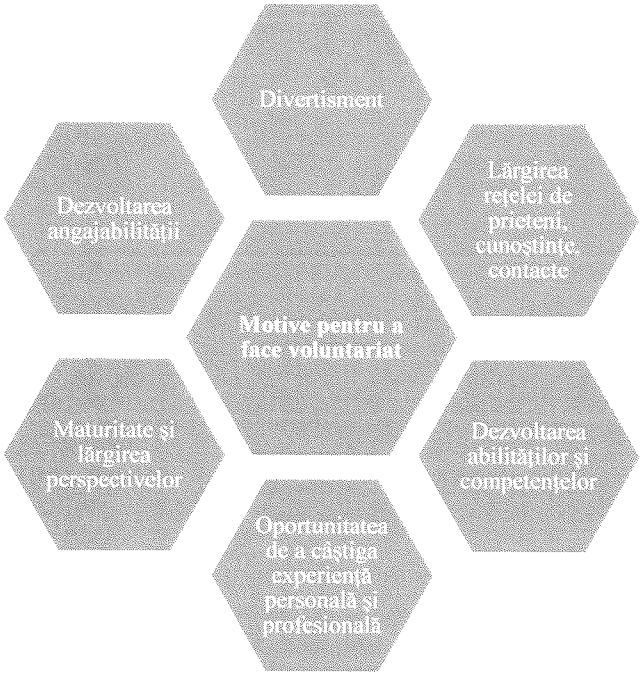
6. Posibilități de angajare: internship-urile se transformă deseori în oferte de angajare. Dacă va lua în serios experiența dobândită în cadrul programului de internship, angajatorul poate remarca o serie de competențe ce pot fi utile organizației și astfel îi poate oferi un job.

5.4. Voluntariat

Voluntariatul înseamnă orice activitate în care o persoană își oferă de bunăvoie timpul, competențele, experiența dobândite în beneficiul unei alte persoane, grup sau organizație.

Voluntariatul poate fi motivant din câteva perspective.

Figura 26: Motive pentru a face voluntariat[14]



Sursa: *prelucrare proprie*

Astfel, în urma unor activități de voluntariat, studentul poate beneficia de:

1. Lărgirea rețelei de prieteni, cunoștințe, contacte. Voluntariatul îi poate oferi oportunitatea de a întâlni persoane noi și de a-și construi o amplă rețea socială, de a cunoaște persoane din afara sferei universitare și de a identifica potențiali angajatori sau colaboratori.
2. Dezvoltarea abilităților și a competențelor. Prin intermediul activităților de voluntariat, studentul va avea oportunitatea de a-ți folosi abilitățile și competențele proprii și de a-și dezvolta unele noi, de a vedea care sunt punctele sale forte și cele care trebuiesc îmbunătățite.
3. Oportunitatea de a câștiga experiență personală și profesională. Voluntariatul, la fel ca și programele de internship, le oferă studenților posibilitatea de a face legătura dintre pregătirea academică și piața muncii și de a pune teoria în practică. Angajatorii caută persoane competente, responsabile, cu experiență formală de

[14] Idem, p. 40.

muncă. E greu ca un student să îndeplincască la terminarea studiilor toate aceste criterii dacă nu se orientează bine încă de pe băncile facultății.

4. Divertisment. Pentru sudent, voluntariatul poate fi o bună modalitate de a-şi explora interesele, hobby-urile, de a-şi clarifica valorile şi de a se simți bine în timp ce face toate acestea.

5. Maturitate şi lărgirea perspectivelor. Pe lângă faptul că îşi va petrece timpul liber cât mai productiv posibil, simțindu-se bine, util, voluntariatul îl va ajuta pe student să aibă şi o imagine mai clară asupra perspectivelor sale. Îl va expune la diferite experiențe de viață, din care va învăța multe lucruri, care îl vor ajuta să crească personal şi profesional.

6. Dezvoltarea angajabilității. Voluntariatul are potențialul de a creşte angajabilitatea în rândul studenților, adică abilitatea acestora de a obține şi păstra un loc de muncă, întrucât le oferă toate avantajele mai sus menționate.

5.5. Coaching

Prin coaching se formează acele abilităţi, deprinderi şi aptitudini de a folosi cuvântul, imaginea, prezenţa, atitudinea ca resurse în perfecţionarea artei de a comunica.

Descoperirea vocaţiei profesionale prin coaching este un subiect care suscită un interes maxim pentru studenţii participanţi la consilierea de grup şi coaching pentru facilitarea formării viziunii profesionale şi dezvoltarea abilităţilor de leadership şi lucru în echipă, pe de-o parte, datorită actualităţii sale, pe de cealaltă partc, datorită atmosferei instructiv-amicale indusă de consilier, dar şi clarificării unor concepte specifice temei tratate.

În coaching se pot organiza workshop-uri interactive, derulându-se ca jocuri de echipă, discuţii de echipă, în care cei prezenţi interacţionează prin adresare de întrebări şi elaborare de răspunsuri.

Coachingul nu oferă răspunsuri concrete, ci orientează spre ele prin diverse întrebări ajutătoare şi se poate aplica atât în viaţa personală, cât şi în cea profesională.

Coaching-ul pentru facilitarea formării viziunii profesionale şi dezvoltarea abilităţilor de leadership şi lucru în echipă reprezintă un **proces bazat pe întrebări şi răspunsuri prin care o persoană cu un obiectiv profesional conştientizează propriile răspunsuri, aptitudini şi acţiuni care îl conduc în direcţia profesională dorită.**

5.6. Networking

Dacă ești în căutarea unui job, unul dintre cele mai frecvente sfaturi pe care le vei primi este să apelezi la *networking*.

Termenul de *networking* poate părea destul de formal sau specific mediului de afaceri, însă se referă pur și simplu la un grup de persoane conectate într-un mediu informal. Acest grup poate implica persoane din cercurile de prieteni, familie, colegi, foști profesori, clienți, supervizori, subordonați și chiar persoane cu care te-ai putea afla în competiție. De fapt, practici networking-ul de fiecare dată când te întâlnești cu cineva la o cafea, de fiecare dată când discuți cu cineva în timp ce ești la coafor/sală de fitness sau chiar și atunci când te întâlnești cu un vechi prieten pe stradă. Pe scurt, networking-ul înseamnă pur și simplu construirea, dezvoltarea și menținerea relațiilor - a tuturor relațiilor ce pot facilita, într-un mod sau altul, obținerea de informații relevante pentru domeniul profesional vizat.

Networking-ul nu este întocmai o activitate distinctă, cât este o modalitate diferită de a percepe relațiile sau legăturile sociale. Abilitatea de a contacta oameni, de a le oferi informații și idei de afaceri, presupune identificarea și construirea relațiilor personale și profesionale cu scopul împărtășirii experiențelor, oportunităților și resurselor materiale și umane.

Networking-ul este perceput la scară largă drept o unealtă de business - unii oameni de afaceri îl asociază mai degrabă cu un timp investit în afacere.

Majoritatea evenimentelor de business networking se desfășoară pe plan local, având participanți din diverse industrii, deși se desfășoară și evenimente reprezentând o singură industrie.

Networking-ul reprezintă o modalitate distinctă de a percepe relațiile sociale, înseamnă să stabilești întâlniri și să discuți cu persoane cu care ai anumite legături comune - un prieten comun, o profesie comună, apartenență la o organizație sau o pasiune/un hobby comun.

5.7. Câteva sfaturi și recomandări de bune practici

I. Reflectă asupra direcției tale și notează toate aspectele legate de aceasta.

• Ești multumit de această direcție?

• Ai fi putut să faci unele lucruri mai bine?

• Ce ai fi putut face altfel?

• Ce poți schimba în viitor?

Ceva ce ne plăcea în urmă cu doi ani este posibil să ne displacă acum în totalitate. Intotdeauna acordă-ți timp pentru a reflecta asupra lucrurilor din viața ta care îți plac cel mai mult – nu numai din punct de vedere profesional.

II. Ce trebuie făcut în faza de implementare a deciziei?

- Ai deja planul de carieră, el trebuie implementat. Ia rând pe rând obiectivele de acolo și stabilește calendarul acțiunilor necesare pentru a atinge aceste obiective.

- Dezvoltă-ți o strategie de a aborda aceste obiective.

- Elaborează-ți CV-ul.

- Începe să îți construiești un portofoliu de carieră. Orice angajator va fi mai mult decât încântat să vadă că ai efectiv o serie de materiale sau proiecte făcute de tine, care dovedesc competențele pe care el le caută la un angajat.

- Identifică potențialii angajatori și află cât mai multe informații despre ei.

- Construiește-ți instrumentele necesare pentru angajare: scrisori de intenție, scrisori de motivație, de mulțumire etc. Pentru ca atunci când vei avea nevoie de ele să nu începi de la zero.

- Pregătește-te pentru interviurile de job.

III: Stabilește-ți obiectivele internship-ului

IV. Cum să îți planifici și să te pregătești pentru un eveniment de networking?

6. MARKETING PERSONAL - PROMOVAREA PERSONALĂ

Promovarea personală se realizează prin sistematizarea şi prezentarea informaţiilor despre abilităţile, competenţele, interesele şi experienţele educaţionale şi profesionale proprii în vederea atingerii scopurilor de carieră. Două „instrumente" esenţiale ale promovării personale sunt Cvul şi scrisoarea de intenţie. Obţinerea unui loc de muncă depinde într-o foarte mare măsură şi de modul în care studentul se prezintă la interviul de angajare.

6.1. CURRICULUM VITAE (CV)

Curriculum Vitae (în limba latină: "cursul/desfăşurarea vieţii"), este un document universal care a intrat deja în folosinţă şi la noi în mod curent. Un CV bine redactat poate creşte semnificativ şansele de a obţine postul dorit. Este bine de ştiut că un recrutor experimentat nu poate acorda mai mult de un minut parcurgerii unui CV şi, de aceea el trebuie să răspundă unor anumite cerinţe.

Un Curriculum Vitae are de obicei fondul şi forma parţial standardizate, pentru a permite şi facilita comparaţiile între diverşii solicitanţi de locuri de muncă, precum şi competiţia între aceştia. Informaţiile incluse într-un CV trebuie să fie în acord cu cerinţele şi competenţele postului, să fie relevante şi prezentate cu maximă concizie, precizie şi claritate.

El este considerat ca fiind eficient numai în măsura în care se finalizează cu invitarea la un interviu.

Un model de CV în format Europas este prezentat în Anexă.

6.2. Scrisoarea de intenţie

Scrisoarea de intenţie este un instrument de promovare personală în care candidatul îşi argumentează interesul şi îşi justifică candidatura pentru un post/ funcţie. Ea are de regulă următoarea structură:

• *Primul paragraf – menţionează pentru ce post aplici şi de ce eşti cel mai bun candidat pentru postul respectiv.*

• *Al doilea paragraf – oferă detalii despre cum poţi contribui tu în cadrul companiei şi care sunt calităţile tale care te fac potrivit pentru postul respectiv.*

• *Al treilea paragraf – scrie despre scopurile tale, legându-le de domeniul companiei şi de postul pentru care aplici.*

Scrisoarea de intenţie nu are o formă fixă, ea este personalizată şi trebuie să răspundă cerinţelor organizaţiei căreia îi este destinată. De asemenea, trebuie să fie scurtă, concisă şi atragătoare:

- nu trebuie să depăşească o pagină;
- să conţină paragrafe scurte şi concise;
- să fie tehnoredactată pe computer, cu font uşor de citit;
- evită hârtia colorată;
- nu trimite fotografie, decât dacă se cere;
- nu trebuie să contrazică informaţiile din CV, dar nici nu trebuie să conţină lucrurile din CV. Ea este un liant între tine şi firma respectivă.

6.3. Interviul de angajare

După ce s-a parcurs etapa de preselecţie pe baza CV-ului şi a Scrisorii de intenţie/prezentare, urmează Interviul. Structura unui interviu include:

1) introducere: se stabileşte contactul vizual cu intervievatorul;

2) întrebările preliminare;

3) întrebările centrale.

6.4. Scrisoarea de mulţumire

După interviul de angajare se recomandă să trimiţi o scrisoare prin care să mulţumeşti persoanei care te-a intervievat sau echipei de evaluatori pentru oportunitatea oferită de firmă de a participa la interviul de angajare. Printr-o astfel de scrisoare intervievatorul îşi va reaminti mai uşor de tine în momentul luării deciziei pentru ocuparea locului de muncă.

CONCLUZII

Prezentul ***Ghid de bune practici realizat privind consilierea în universități*** este un rezultat al proiectului ***Dezvoltarea capacității MEN de monitorizare și prognoză a evoluției învățământului superior în raport cu piața muncii***, iar în elaborarea lui am s-a ținut cont de rezultatele studiului *Analiza rezultatelor și relevanța activităților de consiliere și orientare profesională realizate de Centrele specializate ale instituțiilor de învățământ superior de stat.*

Ghidul a fost elaborat pe baza Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovație 2014- 2020 (SNCDI), a rezultatelor unor proiecte care au vizat elaborarea unor astfel de instrumente de bune practici în consilierea și orientarea profesională, precum și a experienței unei universități cu tradiție (Universitatea Oxford din Marea Britanie).

În vederea atingerii obiectivelor s-a pornit de la o a*naliză a particularităților comune, atât în ceea ce privește metodologia, dar și modul practic de realizare a consilierii și orientării profesionale în cadrul centrelor specializate din cadrul universităților relevante pentru domeniul științific analizat (științele sociale).* În acest sens, s-a realizat un studiu axat pe Departamentele și Centrele de consiliere și orientare în carieră care funcționează în cadrul următoarelor instituții de învățământ superior: Universitatea din București; Universitatea „Alexandru Ioan Cuza" din Iași; Universitatea „Babeș-Bolyai" din Cluj-Napoca; Universitatea de Vest din Timișoara; Universitatea „Lucian Blaga" din Sibiu; Universitatea „Ovidius" din Constanța.

Rezultatele studiului precedent - *Analiza rezultatelor și relevanța activităților de consiliere și orientare profesională realizate de Centrele specializate ale instituțiilor de învățământ superior de stat*, au scos în evidență faptul că studenții, viitorii absolvenți, se orientează spre angajare fără să aloce atenția cuvenită procesului de pregătire pentru carieră și parcurgerii unor etape importante predefinite, care să aibă ca scop conturarea și parcurgerea traseului profesional dorit. De asemenea, a reieșit faptul că, având în vedere etapa în care se află studenții, deciziile acestora cu privire la carieră sunt formulate la modul general și nu vizează întotdeauna obiective clare iar pașii concreți privind parcursul profesional de multe ori nu sunt respectați corespunzător.

Astfel, mulți studenți nu au conturat un plan de carieră sau, mai grav, nu cunosc ce este acesta, fapt care le poate influența în sens negativ dezvoltarea profesională. Lipsa unui plan de caricră, spre exemplu,

poate fi o consecinţă a lacunelor în autocunoaştere, în identificarea propriilor competenţe, a punctelor forte sau a punctelor slabe pe care le au studenţii. Prin urmare, aceştia tind să reacţioneze pe moment la oportunităţile ce li se ivesc (şi de cele mai multe ori acestea nu sunt cele corespunzătoare pregătirii lor), fără a căuta ţintit într-o anumită direcţie pe care să o urmeze.

Lucrarea arată în ce constă activitatea de consiliere şi orientare profesională, ce implică autocunoaşterea şi dezvoltarea personală, precum şi modul în care trebuie luată o decizie de carieră în cunoştinţă de cauză. Ultima parte se referă la demersurile care privesc aşa numitul marketing personal şi promovarea personală.

Prin sfaturile şi recomandările oferite, ghidul se adresează studenţilor facultăţiilor de ştiinţe sociale, şi nu numai, oferind câteva modalităţi teoretice şi practice concrete de dezvoltare a carierei.

Ghidul de faţă se recomandă ca un instrument benefic şi util studenţilor pe baza căruia aceştia pot să-şi creioneze traseul profesional dorit şi să facă demersurile necesare pentru a-l parcurge.

Bibliografie și resurse

1. Aslett, D., (1999). *Ghidul Carierei de succes*, Editura Alcx 2000.
2. Băban A., 2001. *Consiliere educațională - ghid metodologic pentru orele de dirigenție și consiliere*, Ed. Ardealul, Cluj Napoca.
3. Bolles, R. N. (2012). *Ce culoare are parașuta ta? - Manual practic pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă și pentru cei care doresc să-și schimbe cariera*, București: Publica.
4. Brown, D.; Brooks, L. (2002). *Career choice and development,* John Wiley & Sons Inc.
5. Brown, S. D.; Lent, R.W. (2005). *Career development and counseling: putting theory and research to work,* Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
6. Capuzzi, D.; Stauffer, M. (2012). *Carrer Counseling. Foundations, Perspectives and Application*, ISBN - 78-0-415-88594-2.
7. Cosmovici A.; Iacob. L. (2000). *Psihologie școlară*, Ed. Polirom, Iași.
8. Costache, C. (2011). *Ghidul carierei tale – tu decizi*, ambition.ro.
9. De Bono, E. (2008). *Cum să avem o minte armonioasă*, București: Curtea Veche.
10. Detesan, A.; Fiscuci, C. (2004). *Orientarea scolară si profesională*, Cluj-Napoca.
11. Egan, G. (1990). *The skilled helper: A systematic approach to effective helping*, Monterey, CA: Brooks/Cole.
12. Eggert, M. (2000). *Interviul perfect*, Ed. Național, București.
13. Forsyth, P. (2002). *Career Management*, Capstone Publishing.
14. Greenhaus, J. H.; Callanan, G.A. (2006). *Encyclopedia of career development*, SAGE Publications Inc.
15. Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
16. James, B. (2001), *Career development programs: preparation for lifelong career decision making,* Australian Council for Educational Research Ltd.
17. Jenner, S. (2010). *Ghidul carierei pentru absolvenții universitari - Cum să demarați cu succes către un viitor strălucitor*, București: Curtea Veche.

18. Jigău, M. (2001). *Consilierea carierei*, Editura Sigma, București.
19. Jigău, M. (2005). *Consilierea carierei. Un model deschis și flexibil*, Euroguidance.
20. Jigău, M. (2007). *Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici*, București: Editura Sigma.
21. Johnson, R. (2002). *Cum să găsești o slujbă: ghid pentru găsirea, obținerea și reușita într-o slujbă: pentru tinerii care vor o slujbă și pentru personalul agenților de intermediere care îi ajuta,* editura Antet.
22. Kerrigan, M. (2009). *Ce opțiuni am – 26 de secrete pentru a te ajuta să obții rezultatele dorite în viață și în carieră*, București, Curtea Veche.
23. Kid, J. M. (2006). *Understanding Career Counselling. Theory, Research and Practice,* SAGE Publications Ltd.
24. Klein, S.A. (2001). *Measuring, estimating, and understanding the psychometric function: A commentary*, November, volume 63, Issue8, în lucrarea *Attention, Perception, & Psychophysics*, ISSN: 1943-3921.
25. Lemeni, G.; Miclea, M. (2010). *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*, Cluj-Napoca, Editura ASCR.
26. Nireștean, A.; Ardelean, M. (2001). *Personalitate și Profesie*, Ed. „University Press", Tg. Mureș.
27. O'Brien, K.; Hepner, M.; Flores, L.; Lbikos, L. (1997). *The Career Counseling Self-Efficacy Scale: Instrument Development and Theory Applications*, *Journal of Counseling Psychology*, vol 44, nr. 1, 20-31.
28. Parkinson, M. (2002). *Ghidul carierei*, București: CH Beck.
29. Păuș, V. (2005). *Managementul carierei.*
30. Pavelea, A. (2013). *Orientarea în carieră a studenților,* Cluj-Napoca: Accent.
31. Szilagyi, A-M. A. (2007). *Manualul consultantului în carieră*, Iași: Institutul European.
32. Zunker, V. (2011). *Carrer Counseling. A holistic Approach*, ISBN-13: 978-0-8400.

***

The Oxford Guide To Careers, 2018.

Career Services Center. *Career Development Guide 2013-2014,* University of Maryland, Baltimore County.

Note de curs, Curs de consiliere, 2000- 2001, UAIC, Facultatea de Psihologie şi Ştiinţe ale Educaţiei.

Carrer Services (2010). *The career Counseling Guide* - http://www.gsw.edu/~career.

***

Proiectul *Fii pregătit pentru cariera ta! Ghid pentru studenţii la ştiinţe juridice*, Universitatea din Bucureşti, ghid realizat prin Proiect cofinanţat din Fondul Social European prin Programul Operaţional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 "Investeşte în oameni!"

Proiectul: „**Creşterea nivelului de calificare a persoanelor angajate pe piaţa muncii - alternativă la şomajul determinat de criza economico-socială**" - Proiect cofinanţat din Fondul Social European prin Programul Operaţional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013: Investeşte în oameni! Contract nr. POSDRU / 80 / 2.3 / S / 55112.

Proiectul: „**Practică azi pentru jobul de mâine!**" - Proiect cofinanţat din Fondul Social European prin Programul Operaţional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investeşte în oameni! Axa prioritară 2 „Corelarea invatarii pe tot parcursul vietii cu piata muncii", Domeniul major de intervenţie 2.1 „Tranzitia de la scoala la viata activa", Contract POSDRU/161/2.1/G/136071, Beneficiar: Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi.

Proiectul: **"Consiliere profesională, stagii de practică şi întreprindere simulată: o şansă în plus în găsirea unui loc de muncă pentru studenţii de la specializările administraţie publică şi comunicare, relaţii publice şi publicitate"**- *Proiect cofinanţat din Fondul Social European prin Programul Operaţional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013* Axa prioritară 2 „Corelarea învăţării pe tot parcursul vieţii cu piaţa muncii" Domeniul major de intervenţie 2.1 „Tranziţia de la şcoală la viaţa activă", Beneficiar:Universitatea Babeş-Bolyai din Cluj-Napoca Contract POSDRU/161/2.1/G/137510.

Proiectul: „**Cel mai bun viitor pe piaţa muncii**" - Proiect cofinanţat din Fondul Social European prin Programul Operaţional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Investeşte în

oameni! Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii", Domeniul major de intervenţie 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă", Contract POSDRU/161/2.1/G/42009.

https://www.careers.ox.ac.uk/octane-develop-your-skills/

http://www.career.fsu.edu

http://www.career-dev-guidlines.org

http://www.counseling.org/ethicsproc.htm

http://www.icg-uk.org

http://www.orientation.qc.ca

Abrevieri

AR, Academia Română

DCOPC, Departamentul de Consiliere și Orientare Pentru Carieră din cadrul Universității București

CIPO, Centrul de Informare Profesională, Orientare în Carieră și Plasament al Universității „Alexandru Ioan Cuza" din Iași

CCUBB, Centrul de Carieră al Universității „Babeș – Bolyai

CCOCUVT, Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră din cadrul Universității de Vest din Timișoara,

CCOC, Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră din cadrul Universității „Ovidius" din Constanța

CCOCULBS, Centrul Consiliere și Orientare în Carieră din cadrul Universității "Lucian Blaga" din Sibiu

COR, Clasificarea Ocupațiilor din România

MEN, Ministerul Educației Naționale

SNCDI, StrategiaNațională de Cercetare, Dezvoltare și Inovație 2014- 2020

TIC, Tehnologii Informatice și de Comunicare

UB, Universitatea București

UBB, Universitatea Babeș Bolyai Cluj

UOC, Universitatea Ovidius Constanța,

UAIC, Universitatea Alexandru Ioan Cuza Iași

ULB, Universitatea Lucian Blaga Sibiu

UVT, Universitatea de Vest Timișoara

Lista tabelelor

Tabelul 1: Profilul competențelor profesionale – Științe juridice
Tabelul 2: Profilul competențelor profesionale – Științe administrative
Tabelul 3: Profilul competențelor profesionale – Sociologie
Tabelul 4: Profilul competențelor profesionale – Psihologie
Tabelul 5: Planificarea mai bună a carierei, conform Ghidului Oxford

Lista figurilor

Figura 1: Cariera privită sub aspect economic, sociologic sau psihologic (Fiman,1998)
Figura 2: Grila de pregătire a carierei conform Ghidului Oxford
Figura 3: Domenii de competență în procesul de orientare profesională
Figura 4: Câștigă experiență și dezvoltă abilități conform Ghidului Oxford
Figura 5: Rolul consilierii și orientării conform Declarației Asociației Internaționale de Orientare Școlară și Profesională (AIOSP) de la Stockholm (1995)
Figura 6: Avantajele consilierii și orientării profesionale
Figura 7: Modelul lui Egan
Figura 8: Etapele unui proces de consiliere
Figura 9: Procesul de consiliere
Figura 10: Ce ne trebuie pentru a avea succes?
Figura 11: Ce presupune autocunoașterea?
Figura 12: Dimensiunile cunoașterii și a formării de sine
Figura 13: Metode de autocunoaștere
Figura 14: Cele 6 tipuri de personalitate (descrise de Holland)
Figura 15: Tipologia comportamentul profesional (după Nireșteanu și Ardelean, 2001)
Figura 16: Reușita în cariera profesională
Figura 17: Factori pot avea un rol important în luarea unei decizii privind cariera
Figura 18: Etapele procesului decizional
Figura 19: Câțiva pasi pentru o planificare mai bună a carierei
Figura 20: Conturarea unui plan de carieră
Figura 21: Strategii de căutare a unui loc de muncă
Figura 22: Identificarea unui loc de muncă
Figura 23: Căi pe care le poate urma un absolvent după terminarea studiilor (conform lui Mark Parkinson
Figura 24: Cele șapte criterii de care depinde dezvoltarea unei cariere (conform lui Mark Parkinson)
Figura 25: Motive pentru a participa la un internship
Figura 26: Motive pentru a face voluntariat

Anexă

Modelul de CV în format Europass:

Curriculum vitae

Europass

Inseraţi fotografia. (rubrică facultativă)

Informaţii personale

Nume / Prenume Nume, Prenume

Adresă(e) Număr imobil, nume stradă, cod poştal, localitate, ţară

Telefon(oane) (rubrică facultativă) Mobil: (rubrică facultativă)

Fax(uri) (rubrică facultativă)

E-mail(uri) (rubrică facultativă)

Naţionalitate(-tăţi) (rubrică facultativă)

Data naşterii (rubrică facultativă)

Sex (rubrică facultativă)

Locul de muncă vizat /

Domeniul ocupaţional (rubrică facultativă)

Experienţa profesională

Perioada Menţionaţi separat fiecare experienţă profesională relevantă, începând cu cea mai recentă dintre acestea (rubrică facultativă)

Funcţia sau postul ocupat

Activităţi şi responsabilităţi principale

Numele şi adresa angajatorului

Tipul activităţii sau sectorul de activitate

Educaţie şi formare

Perioada

Menţionaţi separat fiecare forma de învăţământ şi program de formare profesională absolvite,

începând cu cel mai recent.

Calificarea / diploma obţinută

Disciplinele principale studiate / competenţe profesionale dobândite

Numele şi tipul instituţiei de învăţământ / furnizorului de formare

Nivelul în clasificarea naţională sau internaţională

(rubrică facultativă)

Aptitudini şi competenţe personale

Limba(i) maternă(e) Precizaţi limba(ile) maternă(e) (dacă este cazul specificaţi a doua limbă maternă)

Limba(i) străină(e) cunoscută(e)

Autoevaluare Înţelegere Vorbire Scriere

Nivel european (*) Ascultare Citire Participare la conversaţie

Discurs oral

Exprimare scrisă

Limba

Limba

(*) Nivelul Cadrului European Comun de Referinţă Pentru Limbi Străine

Competenţe şi abilităţi sociale Descrieţi aceste competenţe şi indicaţi contextul în care au fost dobândite. (Rubrică facultativă)

Competenţe şi aptitudini organizatorice

Descrieţi aceste competenţe şi indicaţi contextul în care au fost dobândite. (Rubrică facultativă)

Competenţe şi aptitudini tehnice Descrieţi aceste competenţe şi indicaţi contextul în care au fost dobândite. (Rubrică facultativă)

Competenţe şi aptitudini de utilizare a calculatorului

Descrieţi aceste competenţe şi indicaţi contextul în care au fost dobândite. (Rubrică facultativă)

Competenţe şi aptitudini artistice Descrieţi aceste competenţe şi indicaţi contextul în care au fost dobândite. (Rubrică facultativă)

Alte competenţe şi aptitudini Descrieţi aceste competenţe şi indicaţi contextul în care au fost dobândite. (Rubrică facultativă)

Permis(e) de conducere Menţionaţi dacă deţineţi un permis de conducere şi categoria. (Rubrică facultativă)

Informaţii suplimentare Includeţi aici orice alte informaţii utile, care nu au fost menţionate anterior, de exemplu: persoane de contact, referinţe etc. (Rubrică facultativă)

Anexe Enumeraţi documentele anexate CV-ului. (Rubrică facultativă)

Instrucţiuni detaliate pentru completarea curriculumului vitae Europass, precum şi modele de CV se găsesc la adresa: http://europass.cedefop.eu.int

UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!

Instrumente Structurale 2014-2020

Titlul proiectului: "Dezvoltarea capacității Ministerului Educației Naționale de monitorizare și prognoză a evoluției învățământului superior în raport cu piața muncii"

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă

Elaborat în cadrul rezultatului:"R5 - Ghid de bune practici realizat privind consilierea în universități"

Data: 12.10.2018

Conținutul acestui material nu reprezinta în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României

MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!